A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2018. szeptember 20.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – Közszektor – Középiskolai tanárok – Határozott időre alkalmazott munkavállalók közszolgálatba való kinevezése képesítésen alapuló felvételi eljárás útján – A szolgálati idő meghatározása – A határozott ideig tartó munkaszerződések keretében megszerzett szolgálati idő részleges figyelembevétele”

A C-466/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale di Trento (trentói bíróság, Olaszország) a Bírósághoz 2017. augusztus 3-án érkezett, 2017. július 18-i határozatával terjesztett elő a

Chiara Motter

és

a **Provincia autonoma di Trento**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: C. G. Fernlund tanácselnök (előadó), S. Rodin és E. Regan bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Ch. Motter képviseletében W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano és G. Rinaldi avvocati,

– a Provincia autonoma di Trento képviseletében N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra és M. Velardo avvocati,

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: L. Fiandaca, C. Colelli és G. D’Avanzo avvocati dello Stato,

* Az eljárás nyelve: olasz.

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és G. Gattinara, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakaszának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a Chiara Motter és a Provincia autonoma di Trento (Trento autonóm megye, Olaszország) között Ch. Motter határozatlan időre szóló munkaszerződése megkötésekor fennálló szolgálati idejének kiszámítása tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészről a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkavégzés minőségének javítása, másrészről az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.

4 A keretmegállapodás 2. szakasza a következőképpen rendelkezik:

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

2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:
   a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;
   b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.”

5 A keretmegállapodás 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„Meghatározások [helyesen: A jelen 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: 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 [helyesen: és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. Ahol nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy gyakorlatra történő hivatkozással végzik."

6 A keretmegállapodás 4. szakasza a következőképpen rendelkezik:

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

2. Adott esetben az időarányosság elvét (pro rata temporis) kell alkalmazni.

3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.

4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében azonosak, kivéve ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják [helyesen: A különös foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha az e kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják]."

Az olasz jog

7 Az 1994. április 16-i decreto legislativo n° 297, 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 szövegéről szóló, 297. sz. törvényerejű rendelet, a GURI 1994. május 19-i 115. számának rendes melléklete) 485. cikkének (1) bekezdése alapján:

„A középfokú és művészeti iskolákban alkalmazott tanárok esetén az említett állami és azzal egyenértékű iskolákban – ideértve a külföldön működő iskolákat is – nem kinevezett tanárként teljesített 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 gazdasági jogokat meg kell őrizni és figyelembe kell venni az elismerés időpontjában meghatározott fizetési fokozatot követő valamennyi további fizetési fokozatban."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8 Ch. Mottert 2003-ban Trento autonóm megye határozott időre szóló szerződéssel középiskolai tanárként alkalmazta a 2003/2004-es tanévre. Ezt követően e tevékenységét megszakítás nélkül folytatta hét további egymást követő szerződés alapján, amelyek mindegyike a tanévnek megfelelő határozott időre szólt.

9 2011. szeptember 1-jétől Ch. Motter határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezik. Véglegesítésére 2012. szeptember 1-jén került sor.

10 2014. szeptember 8-án Trento autonóm megye egy 2012. január 1-jétől alkalmazandó szabályozás alapján az érintett besorolási fokozatba történő besorolása céljából lefolytatta az életpályája rekonstruálására irányuló eljárást. Az 1994. április 16-i 297. számú törvényerejű rendelet 485. cikkének (1) bekezdése alapján Ch. Motter számára a ténylegesen teljesített 96 hónapból 80 hónap szolgálati időt ismertek el e célból. Az első négy évet teljes egészében vették figyelembe, az utána következő négy évet korlátozottan, annak kétharmadát, azaz 48 hónapból 32 hónapot beszámítva. Ch. Mottert az első besorolási fokozatba sorolták.

11 2016. december 2-án Ch. Motter keresetet nyújtott be a Tribunale di Trentóhoz (trentói bíróság, Olaszország), amely arra irányult, hogy Trento autonóm megye a határozatlan időre szóló szerződés megkötése előtt, a 2003–2004-es tanévtől a 2010/2011-es tanévig tartó időszakban egymást követően megkötött, nyolc határozott időre szóló szerződés alapján ugyanazon feladatok ellátása során megszerzett szolgálati idő teljes egészét vegye figyelembe.

12 Keresete alátámasztására a keretmegállapodás 4. cikkének megsértésére hivatkozott, és az 1994. április 16-i 297. számú törvényerejű rendelet 485. cikke (1) bekezdése alkalmazásának mellőzését kérte, amennyiben az úgy rendelkezik, hogy határozott időre szóló munkaszerződés alapján szolgálati időként négy év vehető teljes egészében figyelembe, azt követően pedig a teljesített időszak kétharmadát kell beszámítani.

13 A kérdést előterjesztő bíróság meglátása szerint a keretmegállapodás 4. szakaszában rögzített hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazása szempontjából ellenőrizni kell, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon. E vizsgálat céljából Ch. Motter helyzetét egy versenyvizsga alapján határozatlan időre felvett, hasonló munkát végző és Ch. Motterral azonos hosszúságú szolgálati idővel rendelkező tanáréval lehet összehasonlítani.

14 E tekintetben Ch. Motter azt állította – és ezt az ellenérdekű fél sem vitatta –, hogy a versenyvizsga alapján felvett, határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező tanárokkal azonos feladatokat látott el. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor felveti a kérdést, hogy van-e eltérés e két helyzet között. Mivel a közszolgálatban álló tanárok sikeres versenyvizsgát tettek, képviselhető az az álláspont, hogy munkájukat magasabb minőségben látják el, mint a határozott időre alkalmazott tanárok. Ha ez így van, akkor nem alkalmazható a 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet 45. pontjában kifejtett indokolás (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646), amelyben a Bíróság elutasította annak megállapítását, hogy az azonos feladatokat ellátó alkalmazottak a közszolgálati versenyvizsga sikeres teljesítése alapján eltérő helyzetben lévőnek minősülhetnek.

15 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy az olasz bíróságok e kérdésben megosztottak. A Corte suprema di cassazione (semmítőszék, Olaszország) így megállapította, hogy a tanárok esetében a keretmegállapodás 4. szakasza alapján – a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező tanárokkal való egyenlő bánásmód biztosítása érdekében – kötelező a korábbi határozott időre szóló szerződések alapján megszerzett szolgálati idő beszámítása. Ezzel szemben több alsóbb fokú bíróság ezzel ellentétes megoldásra jutott.

16 E tényezőkre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a közszolgálati versenyvizsgán való sikeres részvétel hiánya igazolhatja-e a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányára megvalósuló eltérő bánásmódot.

17 Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság utal arra, hogy a 2012. október 18-i Valenza és társai ítéletében (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 23., 55. és 62. pont) a Bíróság kimondta, hogy ha az állandó közszolgálati státuszba felvett munkavállalók javára a határozott időre szóló szerződések alapján megszerzett szolgálati idő teljes egészét figyelembe vennék, az a sikeres versenyvizsga alapján határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni fordított hátrányos megkülönböztetéshez vezethetne.

18 E tényezők nyomán a kérdést előterjesztő bíróság arra a kérdésre keresi a választ, hogy összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 4. szakaszával az olasz jog, amennyiben az 1994. április 16-i 297. sz. törvényerejű rendelet 485. cikke csökkenő mértékben rendeli figyelembe venni a határozott időre szóló szerződések alapján megszerzett szolgálati időt, a célból, hogy elkerülje a sikeres közszolgálati versenyvizsgát teljesítő személyekkel szembeni fordított hátrányos megkülönböztetést.

19 E körülmények között a Tribunale di Trento (trentói bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti elve alkalmazása szempontjából az a körülmény, hogy a szakmai képességek előzetes objektív vizsgálatára irányuló, eredményes, nyilvános versenyvizsgát kell tenni, a képesítési feltételekre visszavezethető olyan tényezőnek minősül-e, amelyet a nemzeti bíróságnak figyelembe kell vennie a határozatlan és a határozott időre alkalmazott munkavállalók helyzete közötti összehasonlíthatóság megállapítása, valamint annak vizsgálata során, hogy fennáll-e olyan objektív indok, amely igazolhatja a határozatlan és a határozott időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot?

2) Ellentétes-e a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti elvével az 1994. április 16-i 297. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének (1) bekezdésében foglalthoz hasonló olyan belső szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy a határozatlan ideig tartó szerződéssel történő állandó állományba vétel időpontjában irányadó szolgálati idő meghatározásához a határozott idejű alkalmazásban teljesített szolgálati idő négy év időtartamig teljes egészében beszámítható, míg az ezt meghaladó évek tekintetében a jogi szempontból beszámítható mérték egyharmaddal, a gazdasági szempontból beszámítható mérték pedig kétharmaddal csökken, azzal az indokkal, hogy a határozott ideig tartó munkavégzéshez nem kellett a szakmai képességek előzetes és objektív vizsgálatára irányuló, eredményes, nyilvános versenyvizsgát tenni?

3) Ellentétes-e a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakasza szerinti elvével az 1994. április 16-i 297. sz. törvényerejű rendelet 485. cikkének (1) bekezdésében foglalthoz hasonló olyan belső szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy a határozatlan idejű szerződéssel történő állandó állományba vétel időpontjában irányadó szolgálati idő meghatározásához a határozott idejű szolgálat négyéves időtartamig teljes mértékben beszámítható, míg az ezt meghaladó évek vonatkozásában a jogi szempontból beszámítható mérték egyharmaddal, a gazdasági szempontból beszámítható mérték kétharmaddal csökken, amelynek indoka az eredményes nyilvános versenyvizsga alapján kinevezett köztisztviselőkkel szembeni fordított hátrányos megkülönböztetés elkerülésének célkitűzése?”

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

20 Az olasz kormány arra hivatkozik, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem pontatlansága miatt elfogadhatatlan. Mivel álláspontja szerint a kérdést előterjesztő bíróság nem határozta meg megfelelő módon és kellően pontosan a tényeket, az alapeljárás felperese és a vele összehasonlítható helyzetbe kerülő köztisztviselők helyzetének összehasonlíthatósága nem értékelhető, és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket nem lehet megválaszolni.

21 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikkel létrehozott együttműködés keretében kizárólag a jogvitában eljáró, a meghozandó bírósági határozatért felelősséget viselő nemzeti bíróságra tartozik, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje az előzetes döntéshozatalnak az ítélethozatalhoz való szükségességét, valamint a Bíróság elé terjesztett kérdéseinek a relevanciáját. Tehát ha az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozni róluk (2016. szeptember 6-i Petruhhin ítélet, C-182/15, EU:C:2016:630, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

22 Ebből következik, hogy a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróság által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdésekre hasznos választ adjon (2017. július 26-i Persidera ítélet, C-112/16, EU:C:2017:597, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Márpedig a jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozat az alapjogvita jogi és ténybeli elemeinek olyan ismertetését tartalmazza, amely elegendő ahhoz, hogy a Bíróság az előterjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson. A keretmegállapodás 4. szakaszának értelmezésére vonatkozó e kérdések – a köztisztviselői kinevezéskor elvégzett besorolási fokozatba történő besorolás érdekében – a határozott időre alkalmazott munkavállalók által teljesített szolgálati idő beszámításának feltételei tárgyában folyamatban lévő jogvitában merültek fel. Ennélfogva közvetlen összefüggésben állnak az alapjogvita tárgyával, és nem hipotetikusak. Egyébként Ch. Motternek, a Trento autonóm megyének, az olasz kormánynak, valamint a Bizottságnak lehetősége volt arra, hogy előadja a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre vonatkozó észrevételeit.

24 A fentiekből következően az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

25 Kérdéseivel – amelyeket együtt célszerű vizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy úgy kell-e értelmezni a keretmegállapodás 4. szakaszát, hogy azzal ellentétes az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely a valamely munkavállaló képesítés alapján kinevezett köztisztviselőként való alkalmazásakor a határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati időt a negyedik évig veszi teljes egészében figyelembe, azt követően pedig részlegesen, legfeljebb annak kétharmadát számítja be a fizetési fokozatba történő besorolás céljából.

26 E kérdés megválaszolása érdekében emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a foglalkoztatási feltételek tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódban részesítsék a határozott időre alkalmazott munkavállalókat, mint az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat csupán azért, mert határozott időre alkalmazzák őket, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható. E szakasz 4. pontja ugyanezt a tilalmat mondja ki a különös foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumokat illetően (2012.

október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 39. pont). Egyébiránt a Bíróság már megállapította, hogy az érintett egy adott fizetési fokozatba való besorolhatósága érdekében teljesítendő szolgálati időre vonatkozó szabályok a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja szerinti „foglalkoztatási feltételek” fogalma alá tartoznak (2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 46. és 47. pont).

27 A jelen eljárásban a Bíróság rendelkezésére bocsátott információkból kitűnik, hogy a versenyvizsga alapján, határozatlan időre kinevezett tanárokkal ellentétben azok a határozott időre szóló szerződéssel rendelkező tanárok, akikkel képesítésük alapján létesítenek kinevezett közszolgálati jogviszonyt, fizetési fokozatba sorolásuk során csupán az első négy év tekintetében számíttathatják be teljes egészében a szolgálati idejüket, és ezt követően a következő évek tekintetében a figyelembe vehető mérték a szolgálati idő kétharmadára korlátozódik. Így a szóban forgó nemzeti szabályozás alkalmazása folytán az alapeljárás felperese által határozott időre szóló szerződései alapján ténylegesen teljesített 96 hónapból csupán 80 hónapot vettek figyelembe az igazgatási szervek, azaz a szolgálatban szerzett szolgálati idő körülbelül 83%-át számították be.

28 Márpedig, amint az magának a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának a szövegéből következik, az egyenlő bánásmód kizárólag a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók és a velük összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között alkalmazandó. Ennélfogva annak értékelése érdekében, hogy ez az eltérő bánásmód az e szakasz által tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, elsőként a szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságát, majd ez követően az esetleges objektív igazolás fennállását kell vizsgálni.

A szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságáról

29 Annak értékelésekor, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján úgy kell-e tekinteni, hogy e személyek összehasonlítható helyzetben vannak (2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Az alapeljárás felperese által tanárként, határozott időre szóló munkaszerződések keretében végzett munkával töltött évek alatt ellátott feladatok jellege és az ezen a címen szerzett tapasztalat minősége olyan kritériumnak számítanak, amely lehetővé teszi annak eldöntését, hogy az érintett a versenyvizsga alapján alkalmazott és azonos szolgálati idővel rendelkező köztisztviselő helyzetével összehasonlítható helyzetben van-e (lásd ebben az értelemben: 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 44. pont).

31 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból következően azon évek során, amikor az alapeljárás felperese munkáját határozott időre szóló munkaszerződések alapján végezte, feladatai azonosak voltak a kinevezett köztisztviselőként általa ellátandó feladatokkal.

32 Nyilvánvaló azonban, hogy az alapeljárás felperese nem teljesítette az általános közszolgálati versenyvizsgát. A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy egy ilyen objektív körülményből következik-e a szakmai készségek alacsonyabb színvonala, amely – különösen a tanítás első időszakában – a versenyvizsga alapján alkalmazott kinevezett köztisztviselőkénél kevésbé jó minőségű munkavégzésben nyilvánul meg.

33 Figyelembe kell venni ugyanakkor, hogy a közigazgatási versenyvizsgán való sikeres részvétel hiányának ténye nem jelenti azt, hogy az alapeljárás felperese határozatlan idejű alkalmazásakor ne lett volna összehasonlítható helyzetben a kinevezett köztisztviselőkkel, mivel a képesítésen alapuló felvételre irányuló nemzeti eljárás feltételei éppen az állandó közszolgálati státusz elnyerését teszik lehetővé a

szakmai tapasztalattal rendelkező határozott idejű munkavállalók számára, és ez alapján helyzetük a kinevezett köztisztviselőkéhez hasonlónak tekinthető (lásd ebben az értelemben: 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 45. pont).

34 Egyébiránt az a feltételezés, hogy a határozott időre újonnan felvett tanárok munkavégzésének minősége alacsonyabb a sikeres versenyvizsgát tett tanárokénál, nem tűnik összeegyeztethetőnek a nemzeti jogalkotó azon döntésével, hogy a határozott időre alkalmazott tanárok szakmai gyakorlatának első négy éve alatt megszerzett szolgálati időt teljes egészében elismerik. Ezenkívül ez a feltételezés – igazolása esetén – maga után vonná a nemzeti hatóságok részéről, hogy a felvétellel kapcsolatos igényekhez igazodóan kellő gyakorisággal szervezzenek versenyvizsgát. Márpedig úgy tűnik, hogy nem ez a helyzet, mivel az alapeljárás felperese által a Bíróságnál előterjesztett észrevételekből kitűnik, hogy csak szórványosan rendeznek felvételi versenyvizsgát, utoljára 1999-ben, 2012-ben és 2016-ban került erre sor. Ez a helyzet, amelynek fennállását a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia, nehezen tűnik összeegyeztethetőnek az olasz kormány által képviselt azon állásponttal, hogy a határozott időre alkalmazott tanárok munkája alacsonyabb színvonalú, mint a versenyvizsga alapján határozatlan időre felvett tanároké.

35 E tényezőkből kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő, tényekre irányuló vizsgálat eredményétől függően a szóban forgó helyzetek összehasonlíthatók. Következésképpen meg kell állapítani, hogy létezik-e olyan objektív ok, amely igazolja, hogy miért nem számít be teljes egészében a határozott időre szóló munkaszerződések alapján négy évet meghaladóan teljesített szolgálati idő a képesítés alapján alkalmazott középiskolai tanár közszolgálati fizetési fokozatba való besorolása során.

Az objektív ok fennállásáról

36 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában és/vagy 4. pontjában szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot törvényhez vagy kollektív szerződéshez hasonló, általános és absztrakt norma írja elő (2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 Az említett fogalom azt követeli meg, hogy ezt az egyenlőtlen bánásmódot a szóban forgó foglalkoztatási feltételt jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai cél követéséből (2018. június 5-i Montero Mateos ítélet, C-677/16, EU:C:2018:393, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 A közigazgatásban dolgozók munkavégzésének ideiglenes jellegére való hivatkozás nem felel meg ezeknek a követelményeknek, ekként pedig önmagában nem képezhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okot”. Ugyanis az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás céljait lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolásához, továbbá a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára hátrányos helyzet állandósulását eredményezné (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52. pont).

39 A Bíróság ezért már megállapította, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely teljes mértékben kizárja azt, hogy a valamely hatóság által határozott időre alkalmazott munkavállaló által megszerzett szolgálati időt e munkavállaló – munkaviszonya állandósítására irányuló különös eljárás keretében – kinevezett köztisztviselőként ugyanezen hatóság általi, határozatlan időre történő felvétele során a szolgálati ideje meghatározásának céljából figyelembe lehessen venni, kivéve ha ezt a kizárást e szakasz 1. és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okok” igazolják. Kizárólag az a tény, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló az említett szolgálati időt határozott időre szóló munkaszerződés vagy munkaviszony alapján szerezte meg, nem minősül ilyen objektív oknak (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 71. pont).

40 A jelen ügyben az alapeljárásban állított eltérő bánásmód igazolása érdekében az olasz kormány arra hivatkozik, hogy az alapeljárás tárgyát képező intézkedés – a 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet (C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646) alapjául szolgáló ügyben szereplő intézkedéssel ellentétben – teljes egészében elismeri a határozott időre alkalmazott munkavállalók pályafutását, amikor az utóbbiakat kinevezett köztisztviselőként alkalmazzák.

41 Vitathatatlan, hogy az alapeljárás tárgyát képező szabályozás az ilyen pályafutást teljes egészében elismeri. Ez az elismerés azonban nem egységes, mivel az első négy évet követően a megszerzett szolgálati időnek csak a kétharmadát veszik figyelembe.

42 Ezzel összefüggésben az olasz kormány e csökkentést azzal magyarázza, hogy a szabályozásnak tükröznie kell, hogy a határozott időre alkalmazott tanárok tapasztalatát nem lehet teljesen a versenyvizsga alapján kinevezett köztisztviselő kollégáikéhoz hasonlítani. Utóbbiakkal ellentétben a határozott időre alkalmazott tanárokat gyakran időszakos helyettesítési feladatok ellátásával és több különféle tantárgy tanításával bízzák meg. Ezenkívül a határozott időre alkalmazott tanárok munkaidejét a ténylegesen teljesített munkaidő alapján számolják el, amely különbözik a kinevezett köztisztviselőkre alkalmazandó rendszertől. Ezekre a minőségi és mennyiségi szempontból egyaránt fennálló különbségekre tekintettel, valamint a versenyvizsga alapján alkalmazott köztisztviselők hátrányára megvalósuló bármifajta fordított hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében az olasz kormány igazoltnak tartja a csökkentési együttható alkalmazását a határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati idő beszámítása során.

43 Emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok – arra a mérlegelési mozgástérre tekintettel, amellyel a saját közigazgatási rendszerük kialakítását illetően rendelkeznek – főszabály szerint az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás megsértése nélkül előírhatnak feltételeket a kinevezett köztisztviselői állások betöltéséhez, valamint az ilyen köztisztviselők alkalmazásához, különösen amennyiben őket korábban ugyanezen közigazgatási szervek határozott időre szóló munkaszerződés keretében alkalmazták (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 57. pont).

44 Mindazonáltal, e mérlegelési mozgástér ellenére a tagállamoknak átlátható módon kell alkalmazniuk az általuk meghatározott kritériumokat, és e kritériumoknak ellenőrizhetőeknek kell lenniük annak érdekében, hogy megakadályozzák, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók kizárólag a szolgálati idejüket és a szakmai tapasztalatukat igazoló munkaszerződés vagy munkaviszony tartama alapján részesüljenek kedvezőtlen bánásmódban (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 59. pont).

45 Ha az ilyen eltérő bánásmód abból ered, hogy figyelembe kell venni a felvételi eljárással betölteni kívánt állásra vonatkozó, a munkavállaló és a munkáltatója közötti munkaviszony határozott időtartamán kívüli objektív követelményeket, az említett eltérő bánásmód igazolható lehet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja értelmében (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 8-i Rosado Santana ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 79. pont).

46 Ebben a tekintetben a Bíróság már elismerte, hogy az általános versenyvizsga alapján kinevezett köztisztviselők és a határozott időre szóló munkaszerződések keretében megszerzett szakmai tapasztalat alapján felvett köztisztviselők közötti bizonyos eltérő bánásmódot főszabály szerint igazolhatnak a szükséges képesítések, valamint a köztisztviselők felelősségi körébe tartozó feladatok jellege közötti különbségek (2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 60. pont).

47 Egyrészt a szóban forgó két munkavállalói kategória közötti szakmai tapasztalatbeli különbségek tükrözésére irányuló, másrészt az általános versenyvizsga alapján kinevezett köztisztviselőkkel szembeni fordított hátrányos megkülönböztetés megelőzésében álló, olasz kormány által állított célkitűzés a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja szerinti „objektív oknak” tekinthető, amennyiben az valós igénynek felel meg, alkalmas a kitűzött cél elérésére és ahhoz szükséges (lásd ebben az értelemben: 2012. október 18-i Valenza és társai ítélet, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 62. pont).

48 A kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe tartozó vizsgálattól függően el kell ismerni, hogy a jelen ügyben az olasz kormány által hivatkozott célok jogosan tekinthetők úgy, hogy azok valós igénynek való megfelelésre irányulnak.

49 E kormány észrevételeiből ugyanis kitűnik, hogy az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályozás részben arra irányul, hogy tükrözze a versenyvizsga alapján, illetve a képesítések alapján alkalmazott tanárok tapasztalata közötti különbségeket, amelyek oka a tantárgyak sokfélesége, a feltételek, valamint az az időbeosztás, amelyben az utóbbiaknak – különösen más tanárok helyettesítésének ellátása körében – dolgozniuk kell. Az olasz kormány azt állítja, hogy e helyzetek sokfélesége miatt a legalább évi 180 napot, azaz körülbelül az iskolaév kétharmadát elérő időszakon keresztül határozott időre alkalmazott tanárok munkavégzését a nemzeti szabályozás a teljes iskolaév teljesítésével azonosan kezeli. E tényezők kérdést előterjesztő bíróság általi ellenőrzése függvényében e cél összeegyeztethetőnek tűnik a „pro rata temporis” elvével, amelyre a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja kifejezetten utal.

50 Ezenkívül meg kell állapítani, hogy a képességek versenyvizsgán történő előzetes vizsgálatának hiánya és e szakmai minősítés elértéktelenedésének kockázata miatt nem kell szükségképpen kizárni a határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati idő egy részét. Mindazonáltal az ilyen jellegű igazolások bizonyos körülmények között úgy tekinthetők, hogy jogszerű célt szolgálnak. Ezzel összefüggésben rá kell mutatni, hogy az olasz kormány észrevételeiből kitűnik, hogy a nemzeti bíróságok különös fontosságot tulajdonítanak a közigazgatási versenyvizsgáknak. Az olasz alkotmány 97. cikke ugyanis a közigazgatás pártatlanságának és hatékonyságának biztosítása érdekében úgy rendelkezik, hogy törvényben szabályozott esetek kivételével a közigazgatási álláshelyeket versenyvizsga alapján kell betölteni.

51 A fentiekre tekintettel az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely a határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati idő kétharmadára korlátozza az így megszerzett, négy évet meghaladó szolgálati idő beszámítását, nem tekintendő úgy, hogy meghaladja a fent vizsgált célok eléréséhez, valamint a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók jogos érdekei közötti egyensúly megteremtéséhez szükséges mértéket, tiszteletben tartva az érdemek figyelembevételét, továbbá a közigazgatás pártatlanságával és hatékonyságával kapcsolatos megfontolásokat, amelyeken a versenyvizsga alapján történő alkalmazás nyugszik.

52 Ezzel együtt annak érdekében, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ adjon, rá kell mutatni, hogy a Bíróság rendelkezésére bocsátott információk alapján úgy tűnik, hogy a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz képest megvalósuló állítólagos hátrányos megkülönböztetés következtében az alapeljárás felperesét érő kár azon körülmény folytán merült fel, hogy fizetési fokozatát nem a határozott időre történő alkalmazása időpontjában, azaz 2011. szeptember 1-jén alkalmazandó nemzeti rendelkezések alapján állapították meg, hanem az

életpálya-rekonstruálás lefolytatása nyomán hozott közigazgatási határozat meghozatalakor, azaz 2014. szeptember 8-án hatályos későbbi szabályok alapján. Bár az alapeljárás felperese határozatlan időre történő alkalmazásakor három évet meghaladó szolgálati idővel rendelkezett, ami alapján az akkor hatályos fizetési besorolás második fokozatára volt jogosult, esetében nem alkalmazták az e besorolás 2012. január 1-jei módosításához kapcsolódó átmeneti rendelkezéseket, jóllehet ezen átmeneti rendelkezések célja az volt, hogy megtartsák az ezen időpontban a második fokozatba tartozó munkavállalók fizetési fokozatát. A kérdést előterjesztő bíróság ezzel kapcsolatos kérdést nem terjesztett a Bíróság elé, ezért adott esetben előbbinek kell ellenőriznie, hogy az új besorolási fokozat ilyen visszamenőleges alkalmazása megfelel-e a jogbiztonság és a bizalomvédelem elvének.

53 Következésképpen – a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe tartozó vizsgálattól függően – az olasz kormány által a határozott időre és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolása érdekében hivatkozott szempontok a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és/vagy 4. pontja szerinti „objektív oknak” minősülnek.

54 A fenti megfontolásokra tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal főszabály szerint nem ellentétes az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely a valamely munkavállaló képesítés alapján kinevezett köztisztviselőként való alkalmazásakor a határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati időt a negyedik évig teljes egészében figyelembe veszi, azt követően pedig részlegesen, legfeljebb annak kétharmadát számítja be a fizetési fokozatba történő besorolás céljából.

A költségekről

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

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

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal főszabály szerint nem ellentétes az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely a valamely munkavállaló képesítés alapján kinevezett köztisztviselőként való alkalmazásakor a határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati időt a negyedik évig teljes egészében figyelembe veszi, azt követően pedig részlegesen, legfeljebb annak kétharmadát számítja be a fizetési fokozatba történő besorolás céljából.

Aláírások