A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. június 3.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 5. szakasz – Egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok – Visszaélésszerű alkalmazás – Megelőző intézkedések – Határozott idejű munkaszerződések a közszférában – Egyetemi kutatók”

A C-326/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Lazio tartomány közigazgatási bírósága, Olaszország) a Bírósághoz 2019. április 23-án érkezett, 2018. november 28-i határozatával terjesztett elő az

EB

és

a **Presidenza del Consiglio dei Ministri**,

a **Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR**,

az **Università degli Studi „Roma Tre”**

között,

a **Federazione Lavoratori della Conoscenza - CGIL (FLC- CGIL)**,

a **Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)**,

az **Anief – Associazione Professionale e Sindacale**,

a **Confederazione Generale Sindacale**,

a **Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: A. Kumin tanácselnök (előadó), T. von Danwitz és P. G. Xuereb bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

* Az eljárás nyelve: olasz.

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– EB képviseletében F. Dinelli és G. Grüner avvocati,

– az Università degli Studi „Roma Tre" képviseletében L. Torchia avvocata,

– a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) és a Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL) képviseletében F. Americo, I. Barsanti Mauceri és A. Andreoni avvocati,

– az Anief – Associazione Professionale e Sindacale képviseletében S. Galleano, V. De Michele és W. Miceli avvocati,

– a Confederazione Generale Sindacale képviseletében T. M. de Grandis és V. De Michele avvocati,

– a Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo képviseletében M. E. Albé avvocata,

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

– az Európai Bizottság képviseletében G. Gattinara és M. van Beek, 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 1. fejezet, 5. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának értelmezésére irányul.

2 E kérelmet EB egyetemi kutató és a Presidenza del Consiglio dei Ministri (a minisztertanács elnöksége, Olaszország), a Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (oktatási, egyetemi és kutatási minisztérium, Olaszország) és az Università degli Studi „Roma Tre" (a továbbiakban: Egyetem) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgyát az képezi, hogy a felperestől megtagadták határozott idejű munkaszerződésének a törvény által előírt időszakon túli meghosszabbítását, és ezzel annak határozatlan idejű szerződéssé való átalakítását vagy a felperesnek az óraadó tanárok listájára való felvétele céljából való értékelésre bocsátását.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekezdése így szól:

„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 [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit”.

4 A keretmegállapodás második preambulumbekezdése kimondja, hogy e megállapodás szerződő felei „elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek”.

5 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében:

„E keretmegállapodás célja:

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

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

6 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„A keretmegállapodás „Meghatározások” című 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„[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 megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

[…]”

7 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

„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 [helyesen:objektív okokkal] igazolható.”

8 Az említett keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:
a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
b) olyan rendelkezéseinek bíróság általi értelmezése, mint amilyenek az alapügyben szerepelnek, amely értelmezés;
c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:
a) »egymást követőnek«;
b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak [helyesen: b) határozatlan időre szólónak].”

9 A keretmegállapodás 8. szakasza, melynek címe „Végrehajtási rendelkezések”, a következőképpen rendelkezik:

„1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a [keret]megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

[…]”

Az olasz jog

10 A 2010. december 30-i legge nº 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (az egyetemek megszervezésére, az egyetemi oktatókra és a felvételre, valamint a kormánynak az egyetemi rendszer minőségének és hatékonyságának növelése céljából adott felhatalmazásra vonatkozó szabályokról szóló 240. sz. törvény) 24. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) A tervezés címén rendelkezésre álló források függvényében az egyetemek kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és hallgatói szolgáltatási tevékenységeiket illetően határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek. A szerződés az egyetemi szabályzatok alapján meghatározza az oktatás, a kiegészítő oktatási tevékenység és a diákok részére nyújtott szolgáltatások, valamint a kutatási tevékenységek gyakorlásának részletes szabályait.

(2) A címzetteket egy, az 1989. május 9-i 168. sz. törvény szerinti rendelet útján az egyetemek által szervezett nyilvános kiválasztási eljárásokon választják ki, a 2005/251/EK bizottsági ajánláshoz csatolt Kutatók Európai Chartájában kimondott elvekkel összhangban […]

(3) A szerződések az alábbi jellemzőkkel rendelkeznek:

a) három évre szóló, a végzett oktatási és kutatási tevékenységek miniszteri rendeletben meghatározott részletes szabályok, kritériumok és paraméterek alapján történő kedvező előzetes értékelését követően egyetlenegy alkalommal, csak két évre meghosszabbítható szerződések; e szerződéseket ugyanazon személlyel különböző létesítményekben is megköthetik;

b) három évre szóló szerződések, amelyek az a) pontban meghatározott szerződésekben részesülő pályázóknak, vagy első vagy második kategóriába tartozó egyetemi tanár feladatainak ellátására nemzeti szinten, a jelen törvény 16. cikkében említetteknek megfelelő tudományos habilitációval vagy orvosi szakirányú oklevéllel rendelkező pályázók, vagy olyan pályázók részére vannak fenntartva, akik legalább három egymást követő évben az 1997. december 27-i 449. sz. törvény (a továbbiakban: 449. sz. törvény) 51. cikkének (6) bekezdése szerinti kutatási támogatásban, a jelen törvény 22. cikkében említett kutatási támogatásban, illetve az 1989. november 30-i 398. sz. törvény 4. cikkében említett posztdoktori ösztöndíjban, illetve külföldi egyetemeken hasonló szerződésben, támogatásban vagy ösztöndíjban részesültek.

[…]

(5) A tervezés címén rendelkezésre álló források függvényében a (3) bekezdés b) pontjában említett szerződés harmadik évében az egyetem a 18. cikk (1) bekezdésének e) pontja szerinti óraadók listájára való felvétel céljából értékeli a szerződés azon jogosultját, aki megszerezte a 16. cikk szerinti tudományos habilitációt. Kedvező értékelés esetén a szerződés lejártakor e szerződés jogosultja felkerül az óraadó oktatók listájára. Az értékelést a nemzetközileg elismert minőségi követelményeknek megfelelően kell elvégezni, amelyeket az egyetem szabályzata határoz meg a miniszteri rendeletben előírt kritériumok keretében. A 18. cikk (2) bekezdésében említett tervezés kedvező értékelés esetén biztosítja a szükséges források rendelkezésre állását. Az eljárást az egyetem internetes oldalán közzé kell tenni.

[…]”

11 A 2017. május 25-i decreto legislativo no 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (a 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek a 2015. augusztus 7-i, a közigazgatás átszervezéséről szóló 124. sz. törvény 16. cikke (1) bekezdésének a) pontjával, (2) bekezdésének b), c), d) és e) pontjával és 17. cikkének 1. pontjának a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) és z) pontjával összhangban történő módosításairól és kiegészítéseiről szóló, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet (a GURI 2017. június 7-i 130. száma; a továbbiakban: 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 20. cikke, amely „A foglalkoztatási bizonytalanságnak a közigazgatási szerveknél történő leküzdése” címet viseli, ekként rendelkezik:

(1) A közigazgatási szervek a foglalkoztatási bizonytalanság leküzdése, a határozott időre szóló szerződések alkalmazásának visszaszorítása és a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott állomány szakmai kompetenciájának értékelése céljából a 2018 és 2020 közötti időszakban, a 6. cikk (2) bekezdésében említett hároméves tervvel összhangban és a pénzügyi fedezet megjelölésével határozatlan időre alkalmazhatnak olyan, nem vezető beosztású személyeket, akik megfelelnek az alábbi követelményeknek:

a) a 2015. évi 124. sz. törvény hatálybalépésének napját követően a felvételt végző közigazgatási szervnél, vagy olyan települési közigazgatási szervek esetében, amelyek társult formában látnak el feladatokat, olyan közigazgatási szerveknél, amelyek a feladatok végzésére társultak; határozott időre szóló szerződéssel látnak el szolgálatot

b) akiket ugyanazon végzett tevékenységekkel összefüggésben határozott időre vettek fel akár a felvételt végző közigazgatási szervtől eltérő közigazgatási szervnél lefolytatott pályázati eljárások keretében;

c) akik az elmúlt nyolc évben, 2017. december 31-ig a felvételt végző, az a) pontban meghatározott közigazgatási szerv alkalmazásában – akár nem egymást követő – legalább három évet töltöttek el szolgálatban.

(2) Ugyanezen 2018 és 2020 közötti időszakban a közigazgatási szervek – a 6. cikk (2) bekezdésében említett szükségletek hároméves tervével összhangban és a pénzügyi fedezet megjelölését követően, a kívülről való megfelelő hozzáférés biztosításának sérelme nélkül – a rendelkezésre álló álláshelyek legfeljebb 50 százalékának megfelelő kiválasztási eljárásokat szervezhetnek azon, nem vezető beosztású személyek számára, akik megfelelnek az alábbi követelményeknek:

a) a 2015. évi 124. sz. törvény hatálybalépését követően rugalmas munkaszerződéssel rendelkezik a versenyvizsgát szervező közigazgatási szervnél;

b) 2017. december 31-én legalább három – akár nem egymást követő – szerződést teljesített az elmúlt nyolc év során a versenyvizsgát szervező közigazgatási szervnél.

[…]

(8) A közigazgatási szervek a 2010. július 30-i 122. sz. törvénnyel törvénnyé alakított, 2010. május 31-i 78. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet 9. cikkének (28) bekezdése értelmében rendelkezésre álló források korlátain belül meghosszabbíthatják az (1) és (2) bekezdésben említett eljárásokban részt vevő személyekkel fennálló rugalmas munkaviszonyt.

(9) Ez a cikk nem alkalmazandó az állami oktatási intézmények oktatói, igazgatási, műszaki és kisegítő személyzetének felvételére. […] Ez a cikk nem alkalmazandó a közigazgatás személyzetének ideiglenes munkaerő-kölcsönzési szerződéseire sem.”

12 A 2001. szeptember 6-i decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/EK relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelv végrehajtásáról szóló 368. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2001. október 9-i 235. száma; a továbbiakban: 368. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet), amely az 1999/70 irányelvet átültette az olasz jogrendbe, 5. cikkének (4bis) bekezdésében az alábbiakat mondta ki:

„Az előző bekezdések szerinti, egymást követő szerződésekre vonatkozó szabályozás sérelme nélkül, amennyiben az egymást követően, azonos feladatkörök ellátására kötött, határozott időre szóló szerződések alapján az ugyanazon foglalkoztatott és munkáltató közötti munkaviszony időtartama összességében – meghosszabbításokkal és megújításokkal együtt – meghaladja a harminchat hónapot, a munkaviszony a szerződések között eltelt időtől függetlenül a (2) bekezdés értelmében határozatlan időre kötöttnek tekintendő […]”

13 E rendelkezést lényegében átvette és fenntartotta hatályában a 2015. június 15-i, 2015. június 15. óta hatályos decreto legislativo n° 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (a 2014. december 10-i 183. sz. törvény 1. cikke (7) bekezdésének megfelelően a munkaszerződések rendszerszerű rendezéséről és a szakmai kötelezettségeire vonatkozó jogszabályok felülvizsgálatáról szóló, 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2015. június 24-i 144. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 19. cikke, amely „A határozott idő és a maximális időtartam kikötése” címet viseli. E rendelkezés

értelmében, miután a 36 hónapos felső határt túllépték, akár egyetlen szerződésről, akár azonos szintű és ugyanolyan jogállású feladatok ellátására kötött, egymást követő szerződésekről van szó, „a szerződést e túllépés időpontjától kezdve határozatlan időre szóló szerződéssé kell átalakítani".

14 Mindazonáltal a 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 10. cikke (4bis) bekezdésének megfelelően e felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikkének (4bis) bekezdése bizonyos esetekben nem alkalmazható. Az alapügy tárgyát képező szerződés ezen esetek közé tartozik a 81/2015. sz. törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének d) pontja értelmében, mivel e rendelkezés a 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikke (4bis) bekezdésének hatálya alóli kivételek között kifejezetten megemlíti a 240/2010. sz. törvény alapján kötött határozott időre szóló szerződéseket.

15 Ezenkívül a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikkének (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a 2001. március 30-i decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2001. május 9-i 106. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 165/2001. sz. törvényerejű rendelet) 29. cikke (4) bekezdésének rendelkezései változatlanok maradnak:

16 A 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelettel módosított 165/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletnek „A határozott időre szóló vagy rugalmas munkaviszonyok keretében foglalkoztatott személyi állomány" című 36. cikke a következőket írja elő:

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

[…]

(5) A munkavállalók felvételére és foglalkoztatására vonatkozó, kötelezően alkalmazandó rendelkezések közigazgatási szervek általi megsértése semmilyen esetben sem alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését az adott közigazgatási szervvel, e szervek felelőssége és a velük szemben kiszabható szankciók sérelme nélkül. Az érintett munkavállaló jogosult a kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket sértő munkavégzésből eredő kár megtérítésére […]

[…]

(5quarter) A jelen cikk megsértésével kötött határozott idejű munkaszerződések semmisek és a közigazgatási szervek felelősségét vetik fel. Azok a vezetők, akik a jelen cikk rendelkezéseit megsértve járnak el, a jelen rendelet 21. cikke értelmében szintén felelősséggel tartoznak. A rugalmas munkavégzés alkalmazása terén a szabálytalanságokért felelős vezetőnek semmilyen eredmény alapú juttatás nem adható."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 EB-t az Egyetem 2012. december 1-jétől a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja alapján kötött szerződés (a továbbiakban: „A típusú" szerződés) alapján három évre kutatóként alkalmazta. Az ilyen szerződés legfeljebb egy alkalommal, maximum két évre hosszabbítható meg.

18 2014 októberében EB megszerezte az e törvény 16. cikke szerinti, második kategóriába tartozó egyetemi oktatói feladatkörre vonatkozó nemzeti tudományos habilitációt, amely tanúsítja, hogy birtokosa rendelkezik a bizonyos egyetemi versenyvizsgákon való részvételhez szükséges tudományos képesítésekkel.

19 Nem vitatott, hogy amikor EB még szolgálatban volt, az Egyetem a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (6) bekezdésének megfelelően, amely az e törvény hatálybalépésétől számított nyolcéves időszakban lehetővé teszi a határozatlan időre szóló szerződés alapján alkalmazott, a nemzeti tudományos habilitációval rendelkező kutatók második kategóriába tartozó oktatók listájára való felvételét, ilyen, a listára való felvételt célzó eljárást indított, amelyre két, EB-vel azonos tárgyban tevékenykedő kutató került fel ilyen szerződés alapján. Mindazonáltal EB nem volt jogosult részt venni ebben az eljárásban, mivel határozott idejű szerződés keretében került alkalmazásba, jóllehet rendelkezett tudományos habilitációval.

20 EB a szerződésének 2015. december 1-re kitűzött lejárta előtt hat hónappal kérte annak meghosszabbítását, amely szerződést 2015. november 24-én – 2015. december 1-jei hatállyal – kétéves időtartamra meghosszabbították.

21 2017. november 8-án, meghosszabbított szerződésének lejárta előtt, EB a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (8) bekezdése alapján kérte szerződésének meghosszabbítását határozott időre szóló munkaviszonyának határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átalakítása érdekében. E tekintetben arra hivatkozott, hogy ez a rendelkezés az egyetemek oktatói személyzetére is alkalmazandó. Ezenkívül EB kérte az e törvényerejű rendelet 20. cikkének (1) bekezdésében előírt, a foglalkoztatás stabilizálására irányuló eljárás 2018-tól kezdődő lefolytatását.

22 2017. november 21-i feljegyzésében az Egyetem elutasította EB kérelmeit, azt állítva egyrészt, hogy a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (8) bekezdése nem alkalmazandó a határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott egyetemi kutatókra, másrészt pedig azt, hogy a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke nem teszi lehetővé kutatók határozatlan idejű szerződés keretében történő felvételére előírt eljárás alkalmazását.

23 EB a kérdést előterjesztő bírósághoz benyújtott keresetével nemcsak e határozatot támadta meg, hanem a Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (az egyszerűsítésért és a közigazgatásért felelős miniszter) által elfogadott azon 3/2017. sz. körlevél megsemmisítését is kérte, amely szerint a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet nem alkalmazandó a határozott idejű munkaszerződés keretében felvett kutatókra. Ezenkívül azt kérte, hogy ismerjék el számára a határozatlan időre történő alkalmazáshoz vagy az értékelési eljárásban való részvételhez való jogát annak érdekében, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (5) bekezdése alapján óraadó tanárnak vegyék fel.

24 Keresete alátámasztásául EB többek között arra hivatkozik, hogy a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az a közjog hatálya alá tartozó munkaviszonyokra, és ennélfogva az „A típusú" kutatói munkaviszonyra is alkalmazandó, mivel a keretmegállapodással ellentétes az olyan eltérő értelmezés, mint amelyet a 3/2017. sz. körlevél előír.

25 EB ezenkívül azt állítja, hogy a szerződésének a 36 hónapot meghaladó határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakítását előíró szabályból való kizárása – amely kizárás a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének d) pontjában szerepel – összeegyeztethetetlen a keretmegállapodással, mivel nem állnak fenn olyan objektív okok, amelyek igazolhatnák, hogy egy kutatót határozott időre alkalmazhassanak, különösen abban az esetben, ha ezt az alkalmazást több mint három évre meghosszabbítják, amint az az alapügy felperese esetében pontosan történt.

26 EB arra hivatkozik továbbá, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdése ellentétes a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában kimondott elvével, mivel nem teszi lehetővé a határozott időre szóló szerződéssel felvett kutatók számára, akik hozzá hasonlóan megszerezték az „óraadó tanári" álláshelyre való kinevezéshez szükséges egyetemi képesítéseket, hogy értékelésnek vessék alá őket.

27 Végül EB az egyenértékűség elvére hivatkozik, amelynek értelmében a kutatók azon kategóriájára vonatkozó, kedvezőbb nemzeti szabály hiányában, amelyhez EB tartozik, a magánszektorra vonatkozó rendelkezéseket – például azokat, amelyek a 36 hónapot meghaladó határozott idejű munkaszerződés határozatlan időre szóló szerződéssé való automatikus átalakítását írják elő –, valamint a közszférában dolgozó munkavállalók azon kategóriáira alkalmazandó rendelkezéseket kell alkalmazni, akik – az iskolai tanárokhoz hasonlóan – a munkaviszonyuk stabilizálásának bizonyos formájában részesülhetnek a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének megfelelően.

28 Az Egyetem hangsúlyozza, hogy a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikke a 165/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 3. cikkének (2) bekezdésében foglalt rendelkezések értelmében nem alkalmazandó az egyetemi kutatókra. E tekintetben azt állítja, hogy e rendelkezés nem eredményez hátrányos megkülönböztetést ahhoz a többi kutatóhoz képest, akik nem tartoznak a közszektor által alkalmazott személyi állomány kategóriájába.

29 Az Egyetem egyébiránt emlékeztet arra, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett kategóriák közötti eltérő bánásmód indokolt, tekintettel arra, hogy az e rendelkezés b) pontja által érintett kutatók nagyobb tapasztalattal rendelkeznek.

30 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (1) bekezdése és 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerinti „A típusú" szerződés keretében felvett kutatókat illetően az ilyen határozott idejű szerződések alkalmazása tisztességtelen lehet, és arra keresi a választ, hogy összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával annak, a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének d) pontjából eredő kizárása, hogy az EB és az Egyetem közötti szerződéshez hasonló szerződéseket határozatlan időre szóló szerződésekké alakítsanak át. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság többek között a 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítéletre (C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680) hivatkozik, amelyben a Bíróság megállapította, hogy a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű szerződéssé történő átalakításának tilalma csak akkor felel meg a keretmegállapodásnak, ha egyéb hatékony intézkedés is alkalmazható az egymást követő, határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazásának megfelelő szankcionálása érdekében.

31 A kérdést előterjesztő bíróság szerint nincs ilyen alternatív intézkedés, mivel az alapeljárás felperese által esetlegesen elszenvedett kár megtérítése olyan átalányösszeg fizetésére korlátozódik, amely nem áll arányban az elszenvedett kár tényleges mértékével. E körülmények között EB olyan helyzetben van, amikor a belső jogrend nem ír elő semmilyen szankciót a határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazása esetén, mint a 2018. október 25-i Sciotto ítélethez (C-331/17, EU:C:2018:859) vezető ügyben.

32 Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (1) bekezdése és 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja összeegyeztethető-e a keretmegállapodással, amennyiben e rendelkezés a kutatók szerződéseinek időtartamát három évre korlátozza, esetlegesen két év meghosszabbításával, és ezáltal lehetővé teszi, hogy különbségtétel nélkül alkalmazzanak határozott idejű szerződést, miközben az ilyen szerződés meghosszabbítását objektív okokkal kellene igazolni.

33 E körülmények között a Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Lazio tartomány közigazgatási bírósága, Olaszország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Noha a tagállamokat nem terheli arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy előírják a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződésekké történő átalakítását, az egyenértékűség elvére is tekintettel ellentétes-e a […] keretmegállapodás »A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések« címet viselő 5. szakaszával, ha valamely, a 2015. június 15-i 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének d) pontjához

és 29. cikke (4) bekezdéséhez, valamint a 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének (2) és (5) bekezdéséhez hasonló nemzeti szabályozás kizárja, hogy a 2010. évi 240. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében három évre szóló, két évre meghosszabbítható, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott egyetemi kutatók e szerződés megszűnését követően határozatlan ideig tartó jogviszonyt létesítsenek?

Noha a tagállamokat nem terheli arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy előírják a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződésekké történő átalakítását, az egyenértékűség elvére is tekintettel ellentétes-e a […] keretmegállapodás »A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések« címet viselő 5. szakaszával, ha valamely, a 2015. június 15-i 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének d) pontjához és 29. cikke (4) bekezdéséhez, valamint a 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének (2) és (5) bekezdésében foglalthoz hasonló nemzeti szabályozást az érintett tagállam nemzeti bíróságai úgy alkalmaznak, hogy a munkaviszony fenntartásához való jog biztosított a közigazgatási szerv által a munkajog hatálya alá tartozó rugalmas munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók számára, ugyanakkor e jogot nem ismerik el általános jelleggel az e közigazgatási szerv által a közjog alapján alkalmazott személyzet számára, amennyiben a nemzeti jogrendben (a fent említett nemzeti rendelkezések révén) nem létezik egyéb hatékony eszköz az e munkavállalókkal szembeni visszaélések szankcionálására?

Noha a tagállamokat nem terheli arra vonatkozó általános kötelezettség, hogy előírják a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződésekké történő átalakítását, az egyenértékűség elvére is tekintettel ellentétes-e a […] keretmegállapodás »A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések« címet viselő 5. szakaszával a 2010. december 30-i 240. sz. törvény 24. cikkének (1) és (3) bekezdésében foglalthoz hasonló, olyan […] nemzeti szabályozás, amely a kutatók és az Egyetem közötti határozott időre szóló szerződések megkötéséről és összesen öt évre (három éven felül adott esetben két évvel) történő meghosszabbításáról úgy rendelkezik, hogy a szerződéskötésnek »a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és a hallgatói szolgáltatási tevékenység végzésére irányuló tervezés címén rendelkezésre álló források függvényében« kell megtörténnie, és a meghosszabbításhoz »a végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelése« szükséges, azonban nem határoz meg objektív és átlátható kritériumokat annak vizsgálatára, hogy a szóban forgó szerződések megkötése és megújítása hatékonyan elégít e ki valamely valós szükségletet, ha e szerződések alkalmasak a követett cél megvalósítására és annak megvalósításához szükségesek, vagyis e szabályozás annak a konkrét kockázatával jár, hogy az ilyen szerződéstípust visszaélésszerűen alkalmazzák, következésképpen nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

34 Az Egyetem arra hivatkozik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések nyilvánvalóan elfogadhatatlanok. Egyrészt pusztán hipotetikusak, és nyilvánvalóan nem relevánsak az alapjogvita megoldása szempontjából, mivel az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak semmilyen kétsége nincs az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás értelmezését illetően. Másrészt e bíróság nem ismertette azokat az okokat, amelyek miatt kérdés merült fel benne az uniós jog értelmezésére vonatkozóan, ami nem csupán ellentétes a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikkével, miáltal e kérdéseket e címen elfogadhatatlanoknak kell tekinteni, de sérti az Egyetem védelemhez való jogát is.

35 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikkel létrehozott együttműködés keretében kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó határozatért felelős nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy az ügy sajátos jellemzőire tekintettel az ítélet meghozatalához szükség van-e az előzetes döntéshozatalra, és hogy a Bíróságnak feltett kérdések relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (2020. november 25-i Sociálna poisťovňa ítélet, C-799/19, EU:C:2015:960, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 Ezen, 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 Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság által előterjesztett kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése vagy annak érvényességének a vizsgálata nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson, valamint ahhoz, hogy megértse azon indokokat, amelyek alapján a nemzeti bíróság úgy vélte, hogy az e kérdésekre adandó válaszok szükségesek az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntéséhez (2021. február 2-i Consob ítélet, C-481/19, EU:C:2021:84, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 A jelen ügyben meg kell állapítani egyrészt, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem megfelel az eljárási szabályzat 94. cikkében előírt feltételeknek. E kérelem ugyanis megadja a szükséges pontosításokat az alapügy releváns tényeit és tárgyát illetően. A kérelem bemutatja azon nemzeti jogi rendelkezések tartalmát is, amelyek a kérdést előterjesztő bíróság szerint alkalmazhatók az alapügy tekintetében. A kérdést előterjesztő bíróság továbbá ismerteti egyrészt azon okokat, amelyek miatt kérdés merült fel benne egyes uniós jogi rendelkezések értelmezésére vonatkozóan, másrészt azt a kapcsolatot, amelyet e bíróság e rendelkezések és az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jogszabályok között felállít. Ezen információk biztosították továbbá az olasz kormány, valamint az egyéb érdekeltek számára azt a lehetőséget, hogy az alapokmány 23. cikke alapján előterjesszék észrevételeiket, amint azt többek között az Egyetem által benyújtott észrevételek is bizonyítják.

38 Másrészt ezen információkból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság bizonyította a keretmegállapodás kért értelmezése és az alapeljárás tényállása és tárgya között fennálló kapcsolatot. Ezenkívül az említett információkra tekintettel meg kell állapítani, hogy a Bíróság elé terjesztett kérdések nem hipotetikus jellegűek, és hogy a Bíróságnak minden olyan ténybeli és jogi elem a rendelkezésére áll, amelyek szükségesek ahhoz, hogy e kérdésekre hasznos választ adhasson.

39 E körülmények között az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

Az ügy érdeméről

40 Előzetesen meg kell állapítani, hogy első két kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával az alapügyben szereplőhöz hasonló, határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazását szankcionáló intézkedések hiánya. A harmadik kérdés pedig arra irányul, hogy e rendelkezéssel ellentétes-e az ilyen határozott idejű szerződések alkalmazása annak visszaélésszerű jellege miatt.

41 Tekintettel arra, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálását célzó intézkedések szükségességének vizsgálata feltételezi az ilyen visszaélés fennállását, először az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdést kell megvizsgálni.

A harmadik kérdésről

42 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egyetemi kutatók felvétele tekintetében határozott időre szóló szerződés hároméves időtartamra történő megkötését írja elő egyetlen, legfeljebb kétéves időtartamra szóló meghosszabbítási lehetőséggel, és az ilyen szerződések megkötését egyrészt ahhoz a feltételhez köti, hogy legyenek rendelkezésre álló források „a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és a hallgatói szolgáltatási tevékenység végzésére irányuló tervezés címén", másrészt e szerződések meghosszabbítását „az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékeléséhez" köti, anélkül ugyanakkor, hogy objektív és átlátható kritériumokat határozna meg annak vizsgálatát lehetővé téve, hogy e szerződések megkötése és megújítása hatékonyan elégít-e ki valamely valós szükségletet, és hogy e szerződések alkalmasak-e a követett cél megvalósítására, és annak megvalósításához szükségesek-e.

43 E harmadik kérdés tehát két részből áll, amelyek közül az egyik az alapügy tárgyát képező szerződés megkötésére, a másik pedig e szerződés meghosszabbítására vonatkozik.

44 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdése, felváltva az előző szabályozást, amely e személyeknek állandó álláshelyet biztosított egy hároméves kezdeti próbaidő sikeres teljesítését követően, kétféle szerződéstípust ír elő az egyetemi kutatók számára, egyrészt az „A típusú" szerződést, másrészt a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének b) pontjában említett szerződést (a továbbiakban: „B típusú" szerződés). Ez utóbbi szerződéseket szintén három évre kötik.

45 Jóllehet a kiválasztási eljárás az egyetemi kutatók két kategóriája tekintetében határozott idejű, mégpedig hároméves időtartamú szerződés megkötéséhez vezet, az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy az említett szerződéstípusok között ugyanakkor vannak különbségek.

46 Az „A típusú" szerződés megkötése ugyanis a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és hallgatói szolgáltatási tevékenységekre rendelkezésre álló források fennállásától függ. Az ilyen szerződés az érintett által végzett tudományos tevékenység kedvező értékelését követően egyetlen alkalommal, két évre hosszabbítható meg. Ezzel szemben a „B típusú" szerződés nem hosszabbítható meg, de az érintett kutatónak lehetősége van arra, hogy ezen időszak végén és a megfelelő értékelés eredményétől függően óraadó oktatói állást ajánljanak fel a számára, amely állás határozatlan idejű szerződés hatálya alá tartozik.

47 Az egyetemi kutatói szerződéshez való hozzáférés feltételei is eltérőek. Az „A típusú" szerződések esetében elegendő, ha az érintett doktori fokozattal, azzal egyenértékű egyetemi végzettséggel vagy orvosi szakirányú oklevéllel rendelkezik. A „B típusú" szerződések esetében az érintettnek ezt megelőzően kutatóként kell dolgoznia a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdése a) pontjának megfelelően, első vagy második kategória alá tartozó tanárként habilitációt kell szereznie, orvosi képzési idejét be kell fejeznie, vagy kutatási támogatással vagy tanulmányi ösztöndíjjal különböző egyetemeken legalább három évet kell eltöltenie.

48 Ennélfogva az „A típusú" szerződés megkötésének ténye lehetővé teszi a „B. típusú" szerződéshez való hozzáférést. Egy egyetemi kutató így folytathatja akadémiai pályafutását „A típusú" szerződésről „B típusú" szerződésre váltva, ami ezt követően lehetőséget ad számára, hogy óraadó tanárnak nevezzék ki. Az ilyen kinevezés azonban a megfelelő értékelés eredményétől függ, tehát nem automatikus.

49 Ebből az következik, hogy az egyetemi kutatók ekként meghatározott két kategóriája közötti lényeges különbség abban rejlik, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontjában említett kutatók szakmai előmenetelük keretében nem férhetnek hozzá közvetlenül az óraadó tanári álláshoz, míg az e rendelkezés b) pontjában említett kutatók ahhoz közvetlenül hozzáférhetnek.

50 A jelen ügyben EB-t a 240/2010. sz. törvény 24. cikke alapján szervezett kiválasztási eljárás sikeres pályázójaként alkalmazták, vagyis olyan kedvező értékelést követően, amely figyelembe veszi „a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és hallgatói szolgáltatási tevékenységek végzésére irányuló tervezés címén rendelkezésre álló forrásokat", amint azt e cikk (3) bekezdésének a) pontja megköveteli.

51 Emlékeztetni kell arra, hogy 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 időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása.

52 Mindazonáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának szövegéből, valamint az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy e szakasz kizárólag egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén alkalmazható (2020. január 22-i Baldonedo Martín ítélet, C-177/18, EU:C:2020:26, 70. pont; 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet, C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), így a legelső vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződés nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának hatálya alá (2021. február 11-i M. V. és társai [A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 38. pont). Ebben az összefüggésben a Bíróság azt is hangsúlyozta, hogy a keretmegállapodás nem kötelezi arra a tagállamokat, hogy olyan intézkedést fogadjanak el, amely megköveteli, hogy minden első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést objektív ok igazoljon (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 57. pont).

53 Ennélfogva az olyan határozott idejű szerződés megkötése, mint az „A. típusú" szerződés, önmagában nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának hatálya alá, ekként nem tartozik e rendelkezés hatálya alá.

54 Ezzel szemben ez a rendelkezés alkalmazható, amennyiben az „A típusú" szerződést legfeljebb kétéves időtartamra meghosszabbítják a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontjában foglaltaknak megfelelően, mivel ebben az esetben két egymást követő határozott idejű szerződésről van szó.

55 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az említett szakasz 1. pontjának célja a keretmegállapodás által követett célkitűzések egyikének, azaz a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő – a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának minősülő – alkalmazása szabályozásának a megvalósítása bizonyos minimális védelmi rendelkezéseknek a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából való előírásával (2021. február 11-i M. V. és társai [A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 Következésképpen a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására kötelezi abban az esetben, ha a belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az említett 5. szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában ily módon felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2021. február 11-i M. V. és társai [A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e, figyelembe véve a meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit (2021. február 11-i M. V. és társai [A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2021. február 11-i M. V. és társai [A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja nemcsak az egyetemi kutatók kategóriája, amelyhez EB is tartozik, határozott időre szóló szerződésének maximális időtartamát, de e szerződés meghosszabbításának lehetséges számát is korlátozza. Pontosabban, ami az „A. típusú" szerződést illeti, e törvény a szerződés maximális időtartamát három évben határozza meg, és csak egyetlen, kétéves időtartamra történő meghosszabbítást engedélyez.

60 Következésképpen a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdése a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában megjelölt intézkedések közül kettőt tartalmaz, nevezetesen a határozott idejű szerződések maximális teljes időtartamára és a lehetséges meghosszabbítások számára vonatkozó korlátozásokat. A kérdést előterjesztő bíróság nem adott elő olyan bizonyítékokat, amelyek arra utalnának, hogy ezek az intézkedések ne lennének elegendőek a határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazásának hatékony megakadályozására az „A típusú" szerződéseket illetően.

61 Kétségtelen, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítéletre (C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680), valamint a 2018. október 25-i Sciotto ítéletre (C-331/17, EU:C:2018:859) támaszkodva rámutat, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem tartalmaz olyan objektív és átlátható szempontokat, amelyek lehetővé tennék egyrészt annak meghatározását, hogy az „A típusú" szerződések megkötése és meghosszabbítása valós és ideiglenes szükségletekkel igazolható-e, másrészt hogy alkalmasak-e e szükségletek kielégítésére, és alkalmazásuk arányos mértékű-e.

62 E tekintetben mindazonáltal meg kell állapítani először is, hogy a 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet (C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680), valamint a 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859) alapjául szolgáló ügyek körülményeivel ellentétben az alapjogvitában alkalmazandó nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontjában előírt intézkedéseknek megfelelő intézkedéseket tartalmaz.

63 Ugyanis az ezekben az ítéletekben eldöntendő kérdés, nevezetesen hogy az ezen ügyek tárgyát képező határozott időre szóló munkaszerződések megújítását igazolják-e a keretmegállapodás 5. cikke 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okok – köztük a valós és ideiglenes szükségletek fedezésének szükségessége –, kizárólag a jelen ítélet 59. pontjában hivatkozott intézkedések két kategóriájába tartozó intézkedések hiánya miatt merült fel, amilyen intézkedéseket a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja viszont előír. Ennélfogva nem releváns az a tény, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti jogszabályok nem tartalmaznak pontosításokat a határozott időre szóló szerződések alkalmazásával kielégítendő szükségleteknek a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott valódi és ideiglenes jellegét illetően.

64 Másodszor meg kell állapítani, hogy az említett ítéletekben az érintett munkavállalók teljes bizonytalansággal szembesültek a munkaviszonyuk időtartamát illetően. Ezzel szemben a jelen ügyben az EB és az Egyetem között fennállóhoz hasonló, „A típusú" szerződést kötő személyeket még a szerződés aláírása előtt tájékoztatják arról, hogy a munkaviszony nem tarthat öt évnél tovább.

65 Ami a munkahely stabilitásának biztosítását illeti a munkavállaló számára, az kétségkívül – amint az a keretmegállapodás preambulumának második bekezdéséből következik – fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott idejű munkaszerződések csak bizonyos körülmények között alkalmasak arra, hogy megfeleljenek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek érvényesülését (2021. február 11-i M. V. és társai [A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések] ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

66 Márpedig a határozott időre szóló kutatói szerződés, mint amilyen az „A típusú" munkaszerződés alapján alkalmazott EB szerződése, hatályának megszűnése nem feltétlenül vonja maga után a munkahely instabilitását, amennyiben lehetővé teszi az érintett munkavállaló számára, hogy megszerezze a „B típusú" szerződés megszerzéséhez szükséges képesítéseket, amely szerződés pedig óraadó tanárként határozatlan időre szóló munkaviszonyhoz vezethet.

67 Harmadszor, meg kell állapítani, hogy az, hogy az egyetemeknek állandó igényük van arra, hogy egyetemi kutatókat alkalmazzanak, amint az a szóban forgó nemzeti szabályozásból kitűnni látszik, nem jelenti azt, hogy ez az igény ne lenne kielégíthető határozott idejű munkaszerződések alkalmazásával.

68 Úgy tűnik ugyanis, hogy a kutatói állást egy tudós pályafutása első állomásaként alakították ki, mivel e kutatónak mindenképpen egy másik állásba, azaz oktatói állásba, első lépésben óraadó tanári állásba, majd kinevezett tanárként kell előre lépnie.

69 Ezenkívül, túl azon, hogy az „A típusú" szerződések kétéves meghosszabbítása az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelésétől függ, az érintett ágazat „különös szükségletei" a tudományos kutatás területén észszerűen állhatnak a különböző kutatók szakmai előmenetele érdemeik alapján történő biztosításának szükségességéből, amely érdemeket következésképpen értékelni kell. Ennélfogva egy olyan rendelkezés, amely az egyetemet arra kötelezné, hogy határozatlan idejű szerződést kössön egy kutatóval tudományos tevékenysége eredményeinek értékelésétől függetlenül, nem tenne eleget a fent említett követelményeknek.

70 Végül, az egyenértékűség elvével kapcsolatban, amelyre a kérdést előterjesztő bíróság, valamint maga EB is több alkalommal hivatkozott, az az uniós jogrend által biztosított jogok bírói védelme biztosításának szükségességére utal, amely nem lehet kedvezőtlenebb, mint a kizárólag a nemzeti jogból eredő hasonló jogok esetében előírt védelem. Ennélfogva ezen elv a jelen ügyben nem alkalmazható, mivel e szükségesség csak olyan rendelkezésekre vonatkozik, amelyek tárgyát az uniós jogrend által biztosított jogok képezik (lásd ebben az értelemben: 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 39. és 40. pont).

71 A fenti megfontolások összességére tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egyetemi kutatók felvétele tekintetében határozott időre szóló szerződés hároméves időtartamra történő megkötését írja elő egyetlen, legfeljebb kétéves időtartamra szóló meghosszabbítási lehetőséggel, és az ilyen szerződések megkötését egyrészt ahhoz a feltételhez köti, hogy legyenek rendelkezésre álló források „a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és a hallgatói szolgáltatási tevékenység végzésére irányuló tervezés" címén, másrészt e szerződések meghosszabbítását „az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékeléséhez" köti, anélkül hogy szükséges volna, hogy e szabályozás objektív és átlátható kritériumokat határozzon meg annak vizsgálatát lehetővé

téve, hogy e szerződések megkötése és megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, valamint hogy e szerződések alkalmasak-e a követett cél megvalósítására, és annak megvalósításához szükségesek-e.

Az első és a második kérdésről

72 Amint az a jelen ítélet 40. pontjában említésre került, az első és a második kérdés a határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazását szankcionáló intézkedésekre vonatkozik.

73 Amint az a harmadik kérdésre adott válaszból kitűnik, a keretmegállapodás 5. szakaszával nem ellentétes az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás, és mivel így azzal nem jár a határozott idejű szerződések visszaélésszerű alkalmazásának kockázata, az első és a második kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

74 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 (hetedik 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 mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az egyetemi kutatók felvétele tekintetében határozott időre szóló szerződés hároméves időtartamra történő megkötését írja elő egyetlen, legfeljebb kétéves időtartamra szóló meghosszabbítási lehetőséggel, és az ilyen szerződések megkötését egyrészt ahhoz a feltételhez köti, hogy legyenek rendelkezésre álló források „a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és a hallgatói szolgáltatási tevékenység végzésére irányuló tervezés címén", másrészt e szerződések meghosszabbítását „az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékeléséhez" köti, anélkül hogy szükséges volna, hogy e szabályozás objektív és átlátható kritériumokat határozzon meg annak vizsgálatát lehetővé téve, hogy e szerződések megkötése és megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, valamint hogy e szerződések alkalmasak-e a követett cél megvalósítására, és annak megvalósításához szükségesek-e.

Aláírások