A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (kibővített második tanács)

2021. november 10.*

„Választottbírósági kikötés – Az Európai Unió nemzetközi misszióinak nemzetközi polgári személyi állománya – Szerződéses alapú munkaerő-felvétel – Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések – A szerződéses jogviszonyok összességének határozatlan idejű szerződéssé való átminősítése iránti kérelem – Szerződéses felelősség megállapítása iránti kereset – Szerződésen kívüli felelősség megállapítása iránti kereset”

A T-602/15. RENV. sz. ügyben,

Liam Jenkinson (lakóhelye: Killarney [Írország], képviseli: N. de Montigny ügyvéd)

felperesnek

az **Európai Unió Tanácsa** (képviselik: A. Vitro és M. Bishop, meghatalmazotti minőségben),

az **Európai Bizottság** (képviselik: B. Mongin, D. Bianchi és G. Gattinara, meghatalmazotti minőségben),

az **Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ)** (képviselik: S. Marquardt, R. Spáč és Orgován E., meghatalmazotti minőségben)

és

az **EULEX Koszovó** (székhelye: Pristina [Koszovó], képviseli: E. Raoult ügyvéd)

alperesek ellen

elsődlegesen először is, egyrészről a felperes összes munkaszerződésének határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése, másrészről az emiatt általa állítólagosan elszenvedett szerződéses kár megtérítése iránt az EUMSZ 272. cikk alapján, valamint másodszor a Tanács, a Bizottság és az EKSZ, továbbá akár az EULEX Koszovó misszió szerződésen kívüli felelősségének megállapítása iránt az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (kibővített második tanács),

tagjai: M. van der Woude elnök, V. Tomljenović, F. Schalin, P. Škvařilová-Pelzl (előadó) és I. Nõmm bírák,

hivatalvezető: L. Ramette tanácsos,

* Az eljárás nyelve: francia.

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2020. július 8-i tárgyalásra,

meghozta a következő

Ítéletet

I. A jogvita előzményei

1 A felperest, az ír állampolgársággal rendelkező Liam Jenkinsont először 1994. augusztus 20. és 2002. június 5. között egymást követő, különféle határozott idejű munkaszerződésekkel alkalmazták a Belgrádban 1991. július 13-án aláírt egyetértési megállapodással létrehozott, akkoriban az „Európai Közösség Megfigyelő Missziója (ECMM)” nevet viselő, majd a későbbiekben, az Európai Unió Megfigyelő Missziójáról szóló, 2000. december 22-i 2000/811/KKBP tanácsi együttes fellépéssel (HL 2000. L 328., 53. o.) az „Európai Unió Megfigyelő Missziójává (EUMM)” átnevezett jugoszláviai megfigyelő missziónál. Az ECMM, majd pedig az EUMM megbízatását több alkalommal, legutóbb az Európai Unió Megfigyelő Missziója (EUMM) megbízatásának meghosszabbításáról és módosításáról szóló, 2006. november 30-i 2006/867/KKBP tanácsi együttes fellépéssel (HL 2006. L 335., 48. o.; helyesbítés: HL 2006. L 349., 59. o.) 2007. december 31-ig meghosszabbították.

2 Ezt követően a felperest 2002. június 17. és 2009. december 31. között az Európai Unió Rendőri Missziójáról szóló, 2002. március 11-i 2002/210/KKBP tanácsi együttes fellépéssel (HL 2002. L 70., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 18. fejezet, 1. kötet, 278. o.) létrehozott, az Európai Unió Bosznia-Hercegovinában folytatott rendőri missziójánál (EUPM) alkalmazták egymást követő, különféle határozott idejű munkaszerződésekkel. Az EUPM megbízatását több alkalommal, a legutóbb az Európai Unió Bosznia-Hercegovinában folytatott rendőri missziójáról (EUPM) szóló, 2011. december 1-jei 2011/781/KKBP tanácsi határozattal (HL 2011. L 319., 51. o.) 2012. június 30-ig meghosszabbították.

3 A felperest ezután 2010. április 5. és 2014. november 14. között az EULEX Koszovó missziónál alkalmazták tizenegy egymást követő határozott idejű munkaszerződéssel, amelyek közül az első kilencet az EULEX Koszovó misszióvezetőjével, az utolsó kettőt pedig magával a misszióval kötött meg (a továbbiakban: tizenegy határozott idejű munkaszerződés). Az EULEX Koszovó missziót az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziójáról (EULEX KOSOVO) szóló, 2008. február 4-i 2008/124/KKBP tanácsi együttes fellépés (HL 2008. L 42., 92. o.) hozta létre. Az együttes fellépés hatályát az alapügy tényállására alkalmazandó, a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2014. június 12-i 2014/349/KKBP tanácsi határozat (HL 2014. L 174., 42. o.) 2016. június 14-ig hosszabbította meg.

4 Az EULEX Koszovó misszióval kötött, a 2014. június 15. és október 14. közötti időszakot felölelő tizedik határozott idejű munkaszerződés fennállásának idején a felperest az EULEX Koszovó misszióvezetőjének 2014. június 26-i levelével (a továbbiakban: 2014. június 26-i levél) tájékoztatták, hogy a tagállamok által 2014. június 24-én hozott, az EULEX Koszovó misszió szerkezetének átalakításáról szóló határozat következtében a misszióhoz való felvétele óta a felperes által betöltött munkakört 2014. november 14. után megszüntetik, valamint hogy következésképpen szerződését nem hosszabbítják meg ezen időpont után. A felperes és az EULEX Koszovó misszió tehát a 2014. október 15. és november 14. közötti időszakra egy tizenegyedik, egyben utolsó határozott idejű munkaszerződést (a továbbiakban: utolsó határozott idejű munkaszerződés) kötött.

5 Az utolsó határozott idejű munkaszerződés kivételével az EULEX Koszovó missziónál végzett tevékenységeire vonatkozóan a felperes által megkötött valamennyi határozott idejű munkaszerződés tartalmazott egy, a belga bíróságokat kijelölő választottbírósági kikötést. Az utolsó határozott idejű munkaszerződés 21. cikke az EUMSZ 272. cikk alapján a szerződéssel összefüggő valamennyi jogvita vonatkozásában az Európai Unió Bíróságának hatáskörét kijelölő választottbírósági kikötést tartalmazott.

II. A Törvényszék és a Bíróság előtti eljárások

6 A Törvényszék Hivatalához 2015. október 23-án benyújtott keresetlevéllel a felperes megindította az Európai Unió Tanácsával, az Európai Bizottsággal, az Európai Külügyi Szolgálattal (EKSZ), valamint az EULEX Koszovó misszióval szembeni jelen keresetet.

7 A Törvényszék – az alperesek által felhozott elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos, 2016. november 9-i Jenkinson kontra Tanács és társai végzésében (T-602/15, a továbbiakban: eredeti végzés, EU:T:2016:660) – megállapította, hogy nyilvánvalóan nem rendelkezik hatáskörrel az elsődlegesen előadott két kereseti kérelem elbírálására, a másodlagosan előadott harmadik kereseti kérelmet pedig mint nyilvánvalóan elfogadhatatlant elutasította. Következésképpen a Törvényszék a keresetet teljes egészében elutasította.

8 A felperes által az eredeti végzéssel szemben benyújtott fellebbezés nyomán a Bíróság a 2018. július 5-i Jenkinson kontra Tanács és társai ítéletével (C-43/17 P, a továbbiakban: a fellebbezés tárgyában hozott ítélet, EU:C:2018:531) hatályon kívül helyezte ezt az eredeti végzést, és az ügyet visszautalta a Törvényszék elé.

9 A fellebbezés tárgyában hozott ítéletet követően – a Törvényszék eljárási szabályzata 217. cikkének (2) bekezdése alapján – határidőt szabtak az alpereseknek az ellenkérelem benyújtására.

10 2018. október 31-én a Bizottság, illetve 2018. november 19-én a Tanács és az EKSZ külön beadványt nyújtott be, amelyben elfogadhatatlansági kifogásokat terjesztettek elő.

11 2018. november 19-én az EULEX Koszovó misszió ellenkérelmet terjesztett elő.

12 A felperes 2019. január 28-án benyújtotta a Tanács, a Bizottság és az EKSZ által előterjesztett elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos észrevételeit.

13 2019. február 5-én a felperes választ nyújtott be.

14 A Hivatalhoz 2019. február 12-én benyújtott levelével a felperes – az eljárási szabályzat 66. cikkének megfelelően – a válasz 2. mellékletében szereplő bizonyos személyes adatoknak (a tartózkodási hely szerinti ország kivételével) a nyilvánosság számára hozzáférhető dokumentumokból való kihagyását kérte.

15 2019. március 21-én az EULEX Koszovó misszió viszonválaszt nyújtott be.

16 Az első tanács a 2019. március 29-i végzésében úgy határozott, hogy az elfogadhatatlansági kifogásokat az eljárást befejező határozatban bírálja el. Ezt követően a Tanács, a Bizottság és az EKSZ ellenkérelmeket nyújtott be.

17 2019. június 18-án a felperes kérelmezte, hogy a Tanács, a Bizottság és az EKSZ ellenkérelmére reagáló választ nyújthasson be. Ez a kérelem arra irányuló pervezető intézkedés iránti kérelmet is tartalmazott, hogy a Törvényszék hívja fel a Bizottságot az általa az EULEX Koszovó különböző misszióvezetőivel (vagy legalábbis a 2014. októbertől 2014. novemberig hivatalban lévő misszióvezetővel) aláírt szerződés másolatának benyújtására.

18 2019. június 21-én az első tanács úgy határozott, hogy nem engedélyezi ilyen válasz benyújtását. Mivel egyébként a Bizottság 2019. július 9-én benyújtotta az általa a 2014. június 15. és 2015. június 14. között hivatalban lévő misszióvezetőkkel aláírt szerződések másolatát, nem kell állást foglalni a felperes által kért pervezető intézkedésről. A felperes az előírt határidőn belül benyújtotta az említett szerződésekkel kapcsolatos észrevételeit.

19 2019. szeptember 6-án – az előadó bíró javaslatára – a Törvényszék (első tanács) az egyrészről a felperes viszonválaszban és a viszonválasz mellékletében szereplő bizonyos információkkal és dokumentumokkal kapcsolatos észrevételeinek, és másrészről – arra az esetre, ha azokat a jelen jogvitában alkalmazni kell – a felperes ír jogszabályokkal kapcsolatos észrevételeinek beszerzésére irányuló pervezető intézkedést (a továbbiakban: az első pervezető intézkedés) fogadott el. A felperes a fent említett pervezető intézkedés keretében feltett kérdésekre két alkalommal, 2019. szeptember 16-án, majd pedig 2019. szeptember 27-én válaszolt.

20 A Hivatalhoz 2019. szeptember 27-én benyújtott levélben a felperes – az eljárási szabályzat 66. cikkének megfelelően – kérte az EULEX Koszovó misszió által benyújtott különféle formanyomtatványokban, valamint az az első pervezető intézkedésre adott 2019. szeptember 16-i válasz 2. mellékletében szereplő összes személyi, családi, pénzügyi és adózási adat anonimizálását.

21 A Törvényszék részleges megújítása miatt a jelen ügyet a második tanácsba beosztott új előadó bírónak adták át.

22 A második tanács javaslatára a Törvényszék 2020. január 16-án úgy határozott, hogy eljárási szabályzatának 28. cikke alapján az ügyet kibővített tanács elé utalja.

23 A Törvényszék elnöke a 2020. január 21-i határozatában – az eljáró tanács egyik tagjának akadályoztatása miatt – az eljárási szabályzat 17. cikkének (2) bekezdése alapján saját magát jelölte ki a tanácsban részt vevő bírák számának helyreállítása céljából.

24 2020. március 13-án az előadó bíró javaslatára, a Törvényszék (kibővített második tanács) pervezető intézkedést (a továbbiakban: a második pervezető intézkedés) fogadott el, amelyben a felperest és az alpereseket különféle kérdések megválaszolására kérte, aminek a felperes a 2020. április 30-i levelében (a továbbiakban: 2020. április 30-i válasz), és négy, 2020. május 29-i külön levelükben az alperesek is eleget tettek.

25 A felperest az elsődlegesen előadott második kereseti kérelem jogalapjának kifejezett és egyértelmű pontosítására felhívó kérdésre adott 2020. április 30-i válaszban a felperes jelezte, hogy az említett kereseti kérelem az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk alapján az intézmények szerződésen kívüli felelősségének megállapítására irányul. Az alpereseket felkérték, hogy tegyék meg az említett válasszal kapcsolatos esetleges észrevételeiket.

26 2020. június 11-én a felperes észrevételeket fogalmazott meg a második pervezető intézkedés keretében az alpereseknek feltett kérdésekre az általuk adott válaszokkal kapcsolatban (a továbbiakban: 2020. június 11-i észrevételek).

27 Négy, 2020. június 12-i külön levelükben az alperesek előadták a felperes 2020. április 30-i válaszával kapcsolatos észrevételeiket.

28 Az eljárási iratokhoz csatolt 2020. június 25-i levelében az EULEX Koszovó misszió megfogalmazta a 2020. június 11-i észrevételekkel kapcsolatos észrevételeit.

29 2020. december 1-jén – az előadó bíró javaslatára – a Törvényszék (kibővített második tanács) pervezető intézkedést (a továbbiakban: harmadik pervezető intézkedés) fogadott el, amelyben a felperest és az alpereseket különféle kérdések megválaszolására kérte, aminek a Bizottság a 2020. december 23-i levelében, a felperes a 2020. december 24-i levelében, és három, 2021. január 5-i levelében a Tanács, az EKSZ és az EULEX Koszovó misszió is eleget tett.

30 2021. január 14-i levelében a felperes észrevételeket fogalmazott meg a harmadik pervezető intézkedésben az EULEX Koszovó missziónak feltett első kérdésre az e misszió által adott válasszal kapcsolatban (a továbbiakban: 2021. január 14-i észrevételek).

III. Kérelmek

31 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:

„Elsődlegesen:

1. a magánjogi szerződésből eredő jogokat illetően:

   – a szerződéses jogviszonyát minősítse át határozatlan időre szóló munkaszerződéssé;

   – állapítsa meg, hogy az alperesek megszegték szerződéses kötelezettségeiket, és különösen az arra irányuló kötelezettséget, hogy határozatlan időre szóló szerződés felmondása esetén a felmondási időt meg kell tartani;

     következésképpen, az abból fakadóan elszenvedett kár megtérítése érdekében, hogy visszaélésszerűen egymást követő, határozott idejű szerződéseket kötöttek a felperessel, ezáltal hosszú időn át bizonytalanságban tartva őt, illetve hogy a szerződéssel kapcsolatos felmondási időt nem tartották meg:

     – kötelezze az alpereseket 176 601,55 euró kártérítés fizetésére a felperes részére, amely kártérítést a felperesnek az […] Unió által létrehozott missziókon eltöltött szolgálati ideje alapján számítanak ki;

     – másodlagosan, kötelezze az alpereseket 45 985,15 euró kártérítés fizetésére a felperes részére, amely kártérítést [az EULEX Koszovó misszió] szolgálatában eltöltött időtartamot figyelembe véve számítanak ki;

   – állapítsa meg, hogy a felperes elbocsátása visszaélésszerű, és következésképpen kötelezze az alpereseket *ex aequo et bono* 50 000 euróra értékelt kártérítés fizetésére a felperes részére;

– állapítsa meg, hogy az alperesek nem állíttatták ki a törvény szerint a szerződés megszűnésekor kiadandó munkaügyi dokumentumokat, és

– kötelezze az alpereseket arra, hogy a jelen kereset benyújtásától számítva késedelmi naponként 100 euró összeget fizessenek a felperesnek;

– kötelezze az alpereseket arra, hogy a felperesnek adják át a törvény szerint a szerződés megszűnésekor kiadandó munkaügyi dokumentumokat;

– kötelezze az alpereseket a fenti összegeknek a belga törvényes kamatláb alapján kiszámított kamatainak megfizetésére;

2. [a] hatalommal való visszaélést és a fennálló hátrányos megkülönböztetést illetően:

– állapítsa meg, hogy [a Tanács, a Bizottság és az EKSZ] a felperest az általuk létrehozott missziókon való alkalmazása során objektív igazolás nélkül, hátrányosan megkülönböztette a díjazása, a nyugdíjjogosultsága és a kapcsolódó előnyök, valamint későbbi alkalmazásának biztosítása vonatkozásában;

– állapítsa meg, hogy a felperest [a Tanács, a Bizottság vagy az EKSZ] ideiglenes alkalmazottjaként kellett volna alkalmazni;

– kötelezze [a Tanácsot, a Bizottságot és az EKSZ-t], hogy térítse meg a felperes részére az uniós jog fenti megsértéseiből fakadóan a díjazás, a nyugdíj, a juttatások és az előnyök vonatkozásában elszenvedett károkat;

kötelezze az alpereseket ezen összegeknek a belga törvényes kamatláb alapján kiszámított kamatainak megfizetésére;

kötelezze az alpereseket ezen összegeknek a belga törvényes kamatláb alapján kiszámított kamatainak megfizetésére;

– jelöljön ki a felek részére egy határidőt az említett kártérítés megállapítására, figyelembe véve azt a besorolási fokozatot és fizetési fokozatot, amelyben a felperest alkalmazni kellett volna, a díjazás átlagos növekedését, az előmenetelét, azon támogatásokat, amelyeket ekképpen ezen ideiglenes alkalmazotti szerződés alapján kapnia kellett volna, és hasonlítsa össze a megkapott eredményeket azzal a díjazással, amelyet a felperes ténylegesen megkapott[;]

[m]ásodlagosan:

– állapítsa meg, hogy az alperesek megszegték kötelezettségeiket;

– kötelezze az alpereseket arra, hogy az említett kötelezettségszegésekből eredő kárt térítsék meg a felperes részére, amely kárt *ex aequo et bono* 150 euróra becsülnek;

mindenesetre:

az alpereseket kötelezze a költségek viselésére.”

32 A Tanács azt kéri, hogy a Törvényszék:

– elsődlegesen nyilvánítsa a keresetet elfogadhatatlannak, amennyiben az a Tanács ellen irányul;

– másodlagosan nyilvánítsa a keresetet elfogadhatatlannak, amennyiben azt határidőn túl nyújtották be;

– harmadlagosan nyilvánítsa a keresetet megalapozatlannak;

– a felperest kötelezze a költségek viselésére.

33 A Bizottság azt kéri, hogy a Törvényszék:

– a kereset vele szembeni részét mint elfogadhatatlant utasítsa el;

– másodlagosan a keresetet mint megalapozatlant utasítsa el;

– a felperest kötelezze a költségek viselésére.

34 Az EKSZ azt kéri, hogy a Törvényszék:

– a keresetet mint elfogadhatatlant utasítsa el, amennyiben azt határidőn túl nyújtották be;

– mindenesetre a kereset vele szembeni részét mint elfogadhatatlant utasítsa el;

– másodlagosan a keresetet mint megalapozatlant utasítsa el;

– a felperest kötelezze a költségek viselésére.

35 Az EULEX Koszovó azt kéri, hogy a Törvényszék:

– elsődlegesen a keresetet mint elfogadhatatlant utasítsa el, amennyiben azt határidőn túl nyújtották be;

– másodlagosan a keresetet mint megalapozatlant utasítsa el;

– a felperest kötelezze a költségek viselésére.

IV. A jogkérdésről

36 Mindenekelőtt – a felperes által felhozott okok miatt – helyt kell adni az általa a személyes adatok kihagyása és anonimizálása iránt az eljárási szabályzat 66. cikke alapján előadott, a fenti 14. és 20. pontban említett kérelmeknek.

A. Előzetes észrevételek

37 Elöljáróban – az igazságszolgáltatás megfelelő működése érdekében – először is pontosan meg kell határozni a keresetnek és a felperes első három kereseti kérelmének a jogalapját és tárgyát. Másodszor, a Törvényszék felidézi majd a fellebbezés tárgyában hozott ítélet hatályát.

1. A keresetnek, valamint a felperes első három kereseti kérelmének a jogalapjáról és tárgyáról

38 A Bíróság által a fellebbezés tárgyában hozott ítélet 3. pontjában összefoglalt első három kereseti kérelmében a felperes lényegében azt kéri formálisan, hogy a Törvényszék:

– elsődlegesen minősítse át szerződéses jogviszonyát határozatlan idejű munkaszerződéssé, és állapítsa meg, hogy az alperesek megszegték szerződéses kötelezettségeiket, különösen az arra irányuló kötelezettséget, hogy határozatlan idejű munkaszerződés felmondása esetén a felmondási időt meg kell tartani, továbbá állapítsa meg, hogy a felperes elbocsátása visszaélésszerű, és következésképpen kötelezze az alpereseket az abból fakadóan elszenvedett kár megtérítésére, hogy visszaélésszerűen egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket kötöttek a felperessel, a szerződéssel kapcsolatos felmondási időt nem tartották meg, és a felperes elbocsátása visszaélésszerű volt (a továbbiakban: első kereseti kérelem);

– elsődlegesen állapítsa meg, hogy a Tanács, a Bizottság és az EKSZ az Unió fenti 1–3. pontban említett nemzetközi misszióin (a továbbiakban: missziók) való alkalmazása során hátrányosan megkülönböztette őt a díjazása, a nyugdíjjogosultsága és egyéb előnyök vonatkozásában, továbbá állapítsa meg, hogy a felperest az alperesek egyikének ideiglenes alkalmazottjaként kellett volna alkalmazni, és következésképpen kötelezze őket az ebből eredő károk megtérítésére (a továbbiakban: második kereseti kérelem), továbbá

– másodlagosan kötelezze az alpereseket, hogy szerződésen kívüli felelősségük alapján térítsék meg a felperes számára a kötelezettségszegéseikből eredő kárt (a továbbiakban: harmadik kereseti kérelem).

39 Elsősorban elöljáróban arról a kérdésről kell határozatot hozni, hogy – amint azzal a Tanács, az EKSZ és az EULEX Koszovó misszió hallgatólagosan érvel, amennyiben a kereset elkésettség miatti elfogadhatatlanságát hozzák fel – az említett keresetnek az EUMSZ 263. cikk alapján benyújtott megsemmisítés iránti keresetnek kell-e minősülnie.

40 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a keresetlevél kétségtelenül tartalmaz olyan különféle kijelentéseket, amelyeket akként lehet értelmezni, hogy a kereset – legalábbis részben – az EUMSZ 263. cikk rendelkezésein alapul. Ily módon a keresetlevél első oldalának elején „A megsemmisítés és kártérítés iránti kereset” cím szerepel, a keresetlevél 158. pontjában pedig a felperes kijelenti, hogy a szerződése „meghosszabbításának mellőzéséről szóló határozat jogellenes, és azt meg kell semmisíteni”. Egyebekben a keresetlevélhez csatolt jegyzék „A megsemmisítés iránti keresethez csatolt jegyzék […]” címet viseli, a keresetlevél mellékleteit pedig „a megsemmisítés iránti keresethez csatolt […] számú mellékletként” azonosítják.

41 Ugyanakkor – azon túlmenően, hogy a felperes az elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos észrevételeiben és a válaszban egyaránt formálisan is vitatja, hogy bármiféle megsemmisítés iránti keresetet nyújtott volna be – lényegében a keresetlevélből egyértelműen kitűnik, hogy a felperes beadványaiban szereplő, a fenti 40. pontban felidézett hozzávetőleges terminológia ellenére a felperes nem az EUMSZ 263. cikken alapuló keresetet szándékozott benyújtani.

42 Ugyanis, először is, a felperesnek a jogvita tárgyát formálisan meghatározó első három kereseti kérelme semmilyen jogi aktus, és különösen nem a 2014. június 26-i levél, vagy az e levéllel a felperes tudomására hozott határozat megsemmisítése iránti kérelmet nem tartalmaz. Ezzel

szemben meg kell állapítani, hogy – amint azt a Törvényszék az alábbi 50–62. pontban részletesen kifejti – az említett kereseti kérelmek egyrészt kizárólag az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmeket, másrészt a szerződéses és a szerződésen kívüli károk megtérítése iránti kérelmeket tartalmaznak.

43 Másodszor – ellentétben azzal, amit a Tanács és az EKSZ az általuk emelt elfogadhatatlansági kifogásokban, az EULEX Koszovó misszió pedig az ellenkérelmében lényegében előad – a felperes nem vitatja a szerződése meghosszabbítása mellőzésének megalapozottságát. Amint azt ugyanis a felperes az elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos észrevételekben és a válaszban egyaránt formálisan jelezte, általánosságban nem kérdőjelezi meg, hogy az EULEX Koszovó misszió jogosult megszüntetni munkaviszonyát, és nem kéri munkakörébe való visszahelyezését.

44 Harmadszor, a felperes a beadványaiban sehol nem állítja, hogy bármiféle aktus jogellenességét szándékozik bizonyítani azzal a céllal, hogy annak megsemmisítését kérje. Legfeljebb is lényegében – amint azt a tárgyaláson hozzá intézett és a tárgyalási jegyzőkönyvben rögzített egyik kérdésre adott válaszában jelezte – a 2008/124 együttes fellépés jogellenességére hivatkozik, hogy megtéríttesse az általa hivatkozott, szerződésen kívül okozott kárt, mégpedig az elsődlegesen előadott második kereseti kérelemben.

45 A fenti megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy a jelen keresetet nem az EUMSZ 263. cikk alapján nyújtották be. Ezt követően a 2014. június 26-i levéllel szemben állítólagosan benyújtott megsemmisítés iránti kereset elkésettségére alapított, a Tanács, az EKSZ és az EULEX Koszovó misszió által felhozott elfogadhatatlansági kifogást ténybeli és jogi alapot nélkülözőként kell elutasítani.

46 Másodsorban azt kell megvizsgálni, hogy – amint azzal a felperes az eljárás írásbeli szakaszában érvelt – a kereset tartalmaz-e egy, az EUMSZ 277. cikken alapuló, a 2008/124 együttes fellépéssel szemben felhozott jogellenességi kifogást.

47 A felperes ugyanis az elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos észrevételekben és a válaszban hangsúlyozza, hogy jóllehet a jelen ügyben a jogalapjait a szerződésekre alkalmazandó jog megsértésére alapítja, nem egy, az EUMSZ 263. cikken alapuló megsemmisítés iránti keresetet, „hanem egy – elsődlegesen az [EUMSZ] 272. cikken, valamint másodlagosan az EUMSZ 277. cikken (jogellenességi kifogás) és az EUMSZ 268. cikken (az Unió szerződésen kívüli felelőssége) alapuló kártérítési keresetet” nyújtott be.

48 E tekintetben – a fenti 44. pontban megállapítottaknak megfelelően – a felperes beadványaiból kitűnik, hogy a felperes legfeljebb is csak azzal a céllal hivatkozott a 2008/124 együttes fellépés jogellenességére, hogy bizonyítsa az általa az elsődlegesen előadott második kereseti kérelme keretében hivatkozott szerződésen kívül okozott kár megtérítése iránti kérelmének megalapozottságát. Egyebekben, még annak feltételezése esetén is, hogy a felperes az EUMSZ 277. cikk alapján a 2008/124 együttes fellépéssel szembeni jogellenességi kifogást hozott fel, azt kellene megállapítani, hogy ezt a kérelmet a keresetlevélben kifejtett egyetlen jogi vagy ténybeli érvelés sem támasztja alá, és hogy ennélfogva – mivel a felperes semmiféle érvet nem hoz fel e kifogás alátámasztására – azt kellene megállapítani, hogy az nem felel meg az eljárási szabályzat 76. cikkének d) pontjában előírt feltételeknek, ezért azt elfogadhatatlannak kellene nyilvánítani (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2016. július 14-i Alesa kontra Bizottság ítélet, T-99/14, nem tették közzé, EU:T:2016:413, 87–91. pont; 2021. március 3-i Barata kontra Parlament ítélet, T-723/18, fellebbezés alatt, EU:T:2021:113, 59–62. pont).

49 Harmadsorban a felperes első három kereseti kérelmének jogalapját és tárgyát kell meghatározni.

50 Ami egyrészről az elsődlegesen előadott első kereseti kérelmet illeti, azt az EUMSZ 272. cikk értelmében az uniós bírósághoz intézték egy olyan választottbírósági kikötés keretében, amely ezt a bíróságot jelöli ki, és amely a felperes és az EULEX Koszovó misszió között létrejött utolsó határozott idejű munkaszerződésben szerepel.

51 A keresetlevél indokolásának „A Bíróság hatásköre” címet viselő részéből ugyanis kitűnik, hogy a felperes az említett választottbírósági kikötésre hivatkozik, amelynek szövegét megismétli, és amely – kifejezetten hivatkozva az EUMSZ 272. cikkre – az Európai Unió Bíróságát jelöli ki az említett szerződéssel kapcsolatos jogviták elbírálására hatáskörrel rendelkező bíróságként.

52 Ami másrészről az első kereseti kérelemben megfogalmazott kérelmek tárgyát illeti – amint az a Bíróság által elvégzett és a fenti 38. pontban megismételt összefoglalásból kitűnik –, a felperes azt kéri, hogy a Törvényszék minősítse át határozatlan idejű munkaszerződéssé az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket, valamint hogy állapítsa meg, hogy sértik az ilyen típusú szerződésekre alkalmazandó munkajogot azok a feltételek, amelyek mellett az EULEX Koszovó misszió megszüntette ezt a határozatlan idejű munkaszerződést. E tekintetben magában az első kereseti kérelemnek a fenti 31. pontban megismételt szövegében a felperes többek között a határozatlan idejű munkaszerződések felmondására alkalmazandó alaki és anyagi szabályokra támaszkodik és a felmondási idő betartásának elmulasztásával kapcsolatos kártérítési szabályokra hivatkozik.

53 Ily módon az elsődlegesen előadott első kereseti kérelem esetében a kereset tárgya a felperes – alkalmazandó munkajog tükrében értelmezett – munkaszerződésében (munkaszerződéseiben) meghatározott kereten belül helyezkedik el.

54 A fenti megfontolásokra figyelemmel meg kell állapítani, hogy az elsődlegesen előadott első kereseti kérelem – a szóban forgó szerződéses jogviszonyra alkalmazandó jogra tekintettel – egyrészről az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősíttetésére irányul, és másrészről ezen átminősítés következtében, továbbá annak következtében, hogy az alperesek megsértették szerződéses kötelezettségeiket, az egymást követő, határozott idejű munkaszerződésekkel való visszaélés, valamint a határozatlan idejű munkaszerződéssel összefüggésben a felperes jogainak és az ilyen típusú szerződés felmondási feltételeinek megsértése miatt állítólagosan elszenvedett összes szerződéses kár megtéríttetésére irányul.

55 Ami a szintén elsődlegesen előterjesztett második kereseti kérelmet illeti, először is a felperes a 2020. április 30-i válaszában jelezte, hogy az említett kereseti kérelem „a nemzetközi szerződéses személyi állomány missziók által alkalmazásával kapcsolatos, a keresetben felhozott okok miatt jogellenes […] jogi keret létrehozásával összefüggésben az [EUMSZ] 268. és [EUMSZ] 340. cikk alapján az intézmények szerződésen kívüli felelősségének megállapítására” irányul.

56 Másodszor meg kell állapítani, hogy noha ilyen jogalap kifejezetten nem szerepel a keresetlevélben, annak indokolásából egyértelműen kitűnik, hogy az említett kereseti kérelem az Unió – felperest alkalmazó – nemzetközi misszióinak a nemzetközi polgári személyi állománnyal kapcsolatos munkaerő-felvételi politikáját illetően az intézmények döntéseivel kapcsolatban elszenvedett károk megtéríttetésére irányul.

57 Mindenekelőtt ugyanis a második kereseti kérelemben – amint azt maga a Bíróság a fellebbezés tárgyában hozott ítélet 3. pontjában összefoglalta – a felperes azt kéri, hogy a Törvényszék állapítsa meg, hogy a Tanács, a Bizottság és az EKSZ a fenti 1–3. pontban említett három missziónál való alkalmazása során hátrányosan megkülönböztető bánásmódot alkalmazott vele szemben a díjazása, nyugdíjjogosultságai és egyéb előnyök vonatkozásában, továbbá hogy állapítsa meg, hogy a felperest e missziók valamelyikének ideiglenes alkalmazottjaként kellett volna alkalmazni, és következésképpen kötelezze őket kártérítésre.

58 Ezután a második kereseti kérelemben szereplő kártérítési kérelem nem az EULEX Koszovó misszióra, azaz arra a szerződő félre irányul, amellyel a felperes az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötést tartalmazó utolsó határozott idejű munkaszerződést kötötte.

59 Végül az elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos észrevételeiben a második kereseti kérelmet illetően – a fenti 55. pontban megállapítottaknak megfelelően – a felperes nemcsak hogy kifejezetten említette az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk rendelkezéseit, de az érintett alperesek szerződésen kívüli felelősségén alapuló kártérítési kérelmének alátámasztásával kapcsolatos, a keresetlevélben szereplő indokokat is pontosította, ezen indokok fenntartása mellett.

60 A fenti megfontolásokra figyelemmel meg kell állapítani, hogy az elsődlegesen előadott második kereseti kérelem az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk rendelkezésein alapul, valamint hogy az azoknak a szerződésen kívül okozott károknak a Tanács, a Bizottság és az EKSZ általi megtérítésére irányul, amelyeket a felperes az őt alkalmazó misszióknál a Tanács, a Bizottság és az EKSZ nemzetközi polgári személyi állománnyal kapcsolatos munkaerő-felvételi politikája miatt szenvedett el.

61 A másodlagosan előadott kereseti kérelmet illetően nem vitatott, hogy az az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk rendelkezésein alapul. Az említett kereseti kérelem az „uniós intézmények” azon kárért fennálló szerződésen kívüli felelősségének elismertetésére irányul, amelyet a felperes az elsődlegesen előadott első két kereseti kérelmének a Törvényszék általi elutasítása esetén szenvedne el.

62 Végezetül, ami a jelen kereset tárgyának meghatározását illeti, a fenti 45., 48., 54., 60. és 61. pontban tett megállapításokból kitűnik, hogy az elsődlegesen előadott első kereseti kérelem esetében a keresetet az utolsó határozott idejű munkaszerződésben szereplő, az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötés értelmében nyújtották be, valamint hogy a szintén elsődlegesen előadott második kereseti kérelem és a másodlagosan előadott harmadik kereseti kérelem esetében a jelen kereset az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk alapján benyújtott, a szerződésen kívüli felelősség megállapítására irányuló keresetet képez.

2. A Törvényszéknek a fellebbezés tárgyában hozott ítélet következtében fennálló hatásköréről

63 A fellebbezés tárgyában hozott ítélet rendelkező részének 1. pontjával a Bíróság teljes egészében hatályon kívül helyezte az eredeti végzést. Egyebekben, mivel a Bíróság nem tudott határozatot hozni az ügy érdeméről, a rendelkező rész 2. pontjában úgy határozott, hogy az ügyet visszautalja a Törvényszék elé. Ennélfogva a Törvényszéknek kell a keresetlevélben szereplő valamennyi kereseti kérelemről határozatot hoznia.

64 E tekintetben elsősorban az első kereseti kérelmet illetően emlékeztetni kell arra, hogy a fellebbezés tárgyában hozott ítélet 49. és 50. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot annak megállapításakor, hogy nyilvánvalóan nem rendelkezik hatáskörrel többek között e kereseti kérelem elbírálására, holott – a Bíróság által a fellebbezés tárgyában hozott ítélet 44. pontjában említett 1982. július 1-jei Porta kontra Bizottság ítélet (109/81, EU:C:1982:253) 10. pontjára figyelemmel – vizsgálnia kellett volna, hogy az utolsó határozott idejű munkaszerződést megelőző munkaszerződéseket is figyelembe vehette volna-e, és adott esetben milyen mértékben.

65 A fellebbezés tárgyában hozott ítélet 45–47. pontjából azonban kitűnik, hogy amennyiben a felperes kérelmei az egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseken alapuló egyetlen és folyamatos munkaviszony fennállásához kapcsolódnak, e kérelmek a szerződések összességének átminősítésére irányulnak, és az összes ilyen szerződésen – köztük az utolsó határozott idejű munkaszerződésen – alapulnak. A Bíróság ebből ezen ítélet 48. pontjában azt a következtetést vonta le, hogy a kereset az egyúttal az utolsó határozott idejű munkaszerződésből eredő kérelmeket tartalmazott.

66 Ennélfogva a Törvényszéknek az első kereseti kérelemben szereplő kérelmeket az utolsó határozott idejű munkaszerződést megelőző munkaszerződésekre is figyelemmel kell megvizsgálnia.

67 Másodsorban, mivel a felperes által a második és a harmadik kereseti kérelemben egyaránt előadott kártérítési kérelmeket nem az EUMSZ 272. cikk értelmében, választottbírósági kikötés keretében, hanem az EUMSZ 268. cikk és az EUMSZ 340. cikk második bekezdése alapján nyújtották be, a Törvényszéknek az ezekkel kapcsolatos határozathozatalra irányuló hatásköre nem függ a felperes által kötött különféle határozott idejű munkaszerződésekben szereplő választottbírósági kikötésektől.

68 Ezen túlmenően a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a „helyszíni” műveletekkel kapcsolatos személyzeti igazgatási aktusok esetében a Törvényszék és – fellebbezés esetén – a Bíróság hatáskörrel rendelkezik ezen aktusok felülvizsgálatára. A Bíróság szerint a szerződésen kívüli felelősséggel kapcsolatos jogvitákat illetően ez a hatáskör az EUMSZ 340. cikk második bekezdésével összefüggésben értelmezett EUMSZ 268. cikkből következik, figyelembe véve az EUSZ 19. cikk (1) bekezdését és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikkét (lásd ebben az értelemben: 2016. július 19-i H kontra Tanács és társai ítélet, C-455/14 P, EU:C:2016:569, 58. pont). E tekintetben a Bíróság megállapította, hogy jóllehet ezeket a valamely misszió tagjainak a műveleti területen való átcsoportosítására vonatkozó határozatokat a közös kül- és biztonságpolitikával (KKBP) összefüggésben fogadták el, azok nem minősülnek az EUSZ 24. cikk (1) bekezdésének második albekezdésében és az EUMSZ 275. cikk első bekezdésében említett jogi aktusoknak, következésképpen pedig, hogy azok a szerződésen kívüli felelősséggel kapcsolatos jogvitákat illetően az EUM-Szerződés fent említett általános rendelkezései alapján az uniós bíróság hatáskörébe tartoznak (lásd ebben az értelemben: 2016. július 19-i H kontra Tanács és társai ítélet, C-455/14 P, EU:C:2016:569, 59. pont).

69 A jelen ügyben a felperes által a második és a harmadik kereseti kérelemben előadott kártérítési kérelmeknek a fenti 55–61. pontban meghatározott tárgyából kitűnik, hogy amennyiben ezek a kérelmek általánosságban a missziók nemzetközi polgári személyi állomány szerződéses alapon történő felvételével kapcsolatos jogi keretre, valamint a felperes felvételével kapcsolatos konkrét feltételekre vonatkoznak, azok személyzeti igazgatási aktusokra irányulnak. Ennélfogva – a fenti

68. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlatra figyelemmel – a Törvényszék hatáskörrel rendelkezik az EUMSZ 268. cikk és az EUMSZ 340. cikk második bekezdése alapján előterjesztett említett kérelmek vizsgálatára.

70 A Törvényszék végezetül hatáskörrel rendelkezik egyrészről az utolsó határozott idejű munkaszerződésben szereplő, az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötés értelmében az első kereseti kérelem keretében előterjesztett kérelmek, másrészről pedig a második és a harmadik kereseti kérelem keretében elsődlegesen, illetve másodlagosan, az EUMSZ 268. cikk és az EUMSZ 340. cikk második bekezdése alapján előterjesztett kérelmek vizsgálatára.

B. Az elfogadhatóságról

71 Az alperesek több elfogadhatatlansági kifogást hoznak fel. Önállóan vagy együttesen azzal érvelnek egyrészről, hogy a másodlagosan előterjesztett kártérítési kérelem nem eléggé egyértelmű, és másrészről, hogy nem róhatók fel nekik a felperes által hivatkozott tények, határozatok és esetleges szabálytalanságok.

72 A felperes vitatja e két elfogadhatatlansági kifogás megalapozottságát.

73 Elöljáróban, ami a másodlagosan előterjesztett kártérítési kérelem egyértelműségének hiányára alapított azon első elfogadhatatlansági kifogást illeti, amely kizárólag az – első két kereseti kérelemhez képest éppen másodlagosan előterjesztett – harmadik kereseti kérelemre vonatkozik, annak esetleges vizsgálatát arra az esetre kell fenntartani, ha az első két kereseti kérelmet el kellene utasítani.

74 Az arra alapított második elfogadhatatlansági kifogást illetően, hogy a felperes által hivatkozott tények, határozatok és esetleges szabálytalanságok nem róhatók fel az alpereseknek, ezen utóbbiak lényegében azzal érvelnek, hogy semmilyen szerződéses kapcsolatban nem álltak a felperessel (a Tanács, az EKSZ, illetve a Bizottság esetében), illetve hogy 2010. április 5. előtt nem álltak szerződéses kapcsolatban vele (az EULEX Koszovó misszió esetében). A kifogásolt magatartásokat tehát sem teljesen, sem részben nem lehet nekik felróni.

75 Először is meg kell állapítani, hogy a jelen elfogadhatatlansági kifogás alátámasztására kifejtett valamennyi érv legalábbis lényegében az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelemre és a felperes által elszenvedett szerződéses kár megtérítése iránti kérelemre vonatkozik. A fenti 54. pontban tett megállapításra figyelemmel azonban az említett kérelmeket a felperes az elsődlegesen előadott első kereseti kérelem keretében terjesztette elő. Ennélfogva meg kell állapítani, hogy az említett elfogadhatatlansági kifogás lényegében nem a teljes keresetre, hanem kizárólag az első kereseti kérelemre irányul.

76 Másodszor meg kell állapítani, hogy amennyiben választottbírósági kikötés keretében az EUMSZ 272. cikk alapján munkajogi szerződéssel, és többek között azzal a kérdéssel kapcsolatos keresettel fordulnak a Törvényszékhez, hogy egy szerződéses jogviszonyt határozatlan idejű munkaszerződéssé kell-e átminősíteni, a perbe vont alperesek említett jogviszonyban való esetleges részvételének, valamint adott esetben az érintett időszaknak a vizsgálata a kereset megalapozottságának vizsgálatával szorosan összefüggő kérdést képez.

77 Harmadszor, nem lehet ez másként azon kérdés vizsgálatát illetően sem, hogy az egyes alpereseket terheli-e felelősség a felperes által az első kereseti kérelemben hivatkozott szerződéses károkért, és ha igen, milyen mértékben, és ez még inkább érvényes annyiban, amennyiben a határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítés iránti kérelem és az ebből eredő kártérítési kérelem nemcsak a felperesnek az EULEX Koszovó missziónál végzett tevékenységeivel összefüggésben fennálló munkaviszonyára, hanem a fenti 1. és 2. pontban említett első két misszió keretében fennálló munkaviszonyaira is irányul. Egyfelől azonban az EULEX Koszovó misszió csak – a 15a. cikknek a 2008/124 együttes fellépésbe a 2014/349 határozattal való beillesztését követően – 2014 óta rendelkezik jogi személyiséggel. Másfelől az első két misszió – amint az a fenti 1. és 2. pontból kitűnik – már nem működik. Ennélfogva, ha helyt kellene adni a felperes e három missziónál 1994. augusztus 20. és 2014. november 14. között fennálló összes munkaviszonyának egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítésére irányuló kérelemnek, valamint az állítólagos szerződéses kár megtérítésére irányuló kérelemnek, akkor mindenesetre meg kellene határozni azokat az uniós intézményeket, amelyeknek az említett tevékenységekkel kapcsolatos felelősség addig az időpontig betudható, amelyben az EULEX Koszovó missziót 2014. június 12-én jogi személyiséggel ruházták fel.

78 Így tehát az első kereseti kérelem érdemben történő vizsgálata után kell majd esetlegesen – az alkalmazandó jogra figyelemmel – meghatározni, hogy az említett kereseti kérelemben a felperes által előterjesztett kérelmek mennyiben megalapozottak az egyes alperesek vonatkozásában.

79 A fenti megfontolásokra és az ügy körülményeire figyelemmel a Törvényszék – az igazságszolgáltatás megfelelő működése érdekében – célszerűnek tartja az említett elfogadhatatlansági kifogások esetleges vizsgálata előtt az első kereseti kérelem keretében előterjesztett kérelmeket megvizsgálni (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2002. február 26-i Tanács kontra Boehringer ítélet, C-23/00 P, EU:C:2002:118, 52. pont).

C. Az ügy érdeméről

1. A szerződéses jogviszony határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése és a szerződéses kár megtérítése iránt elsődlegesen előterjesztett kérelemről (első kereseti kérelem)

a) Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelemről

80 Az első kereseti kérelemben szereplő kérelemnek a felperes egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseinek határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítésére irányuló része megalapozottságának vizsgálatát illetően meg kell állapítani, hogy a kereset tárgyával kapcsolatos részben és a keresetlevélben szereplő kereseti kérelmekben a felperes az első kereseti kérelemben általánosságban „szerződéses jogviszonyának [határozatlan idejű munkaszerződéssé] való átminősítését” kéri. Ezen túlmenően a keresetlevélnek az említett kérelmet alátámasztó indokolásából kitűnik, hogy a felperes „szerződéses jogviszony” alatt a fenti 1–3. pontban említett misszióknál végzett tevékenységei keretében általa megkötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződések összességét érti. Következésképpen a szerződéses jogviszony határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelem és az állítólagos szerződéses kár megtérítése iránti kérelem elsődlegesen a felperes misszióknál végzett tevékenységeivel

összefüggésben megkötött valamennyi szerződésre, másodlagosan pedig az EULEX Koszovó missziónál végzett tevékenységeivel kapcsolatos tizenegy határozott idejű munkaszerződésre vonatkozik.

81 A fellebbezés tárgyában hozott ítéletből azonban kitűnik, hogy a Törvényszék hatásköre az utolsó határozott idejű munkaszerződésben szereplő, az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötésből ered, és hogy – a fenti 64–66. pontban megállapítottaknak megfelelően – ez a hatáskör az utolsó határozott idejű munkaszerződésen alapuló, illetve az e szerződésből eredő kötelezettségekkel közvetlen kapcsolatban álló valamennyi kérelemre kiterjed.

82 Ennélfogva, amennyiben az utolsó határozott idejű munkaszerződés az EULEX Koszovó missziónál a felperes által folytatott tevékenységekkel kapcsolatos tizenegy határozott idejű munkaszerződés részét képezi, először is a felperesnek a tizenegy határozott idejű munkaszerződés egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmét kell megvizsgálni. Ha ugyanis ezt a kérelmet el kellene utasítani, a Törvényszék nem rendelkezne hatáskörrel a felperes fenti 1. és 2. pontban említett első két missziónál végzett tevékenységeivel összefüggésben az általa megkötött első két határozott idejű munkaszerződés-csomag határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelem vizsgálatára, mivel ezek a határozott idejű munkaszerződések nem tartalmaztak az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötést.

83 A tizenegy határozott idejű munkaszerződés egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelem vizsgálata céljából meg kell határozni a felperes és az EULEX Koszovó misszió, illetve – az első kilenc határozott idejű munkaszerződést illetően – a misszióvezetők között fennálló szerződéses jogviszonyra alkalmazandó jogot, majd pedig alkalmazni kell ezt a jogot.

1) A tizenegy határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó jog meghatározásáról

84 Az EULEX Koszovó missziónál fennálló szerződéses jogviszonyára alkalmazandó jogot illetően a felperes azt állítja, hogy megsértették egyrészről a belga jog, illetve másodlagosan az ír jog különféle rendelkezéseit, másrészről pedig az uniós jog több általános normáját és elvét, így konkrétan az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvben (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) kimondott vagy előírt elveket és szabályokat. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 2008. június 17-i 593/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (Róma I.) (HL 2008. L 177., 6. o.; helyesbítés: HL 2009. L 309., 87. o.) rendelkezései, és különösen 8. cikkének (4) bekezdése alapján a jelen jogvitára a belga jogot kell alkalmazni. Az uniós jog általános elveinek állítólagos megsértését illetően a felperes az uniós bíróság ítélkezési gyakorlatára hivatkozik, amelyből kitűnik, hogy az uniós intézményekkel szemben lehet hivatkozni az 1999/70 irányelvből eredő elvekre, amennyiben azok sajátos kifejeződését jelentik az EU-Szerződések alapvető szabályainak és az általános jogelveknek, amelyek az említett intézményekre közvetlenül alkalmazandók. A felperes emellett az európai ombudsman által kiadott helyes hivatali magatartás európai kódexének (a továbbiakban: magatartási kódex) megsértésére hivatkozik, amely kódex – a felperes álláspontja szerint – lényegében megismétli a munkavállalókat megillető, az uniós jogi eszközökben és a nemzeti jogszabályokban védett jogok összességét.

85 A felperes mindenekelőtt előadja, hogy egyrészről az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alapján való foglalkoztatása visszaélésszerű volt, valamint hogy az említett határozott idejű munkaszerződések megkötése előtt nem tartották tiszteletben a belga jog értelmében megkövetelt alaki szabályokat. Ennélfogva azt kéri, hogy szerződéses jogviszonyát minősítsék át határozatlan idejű munkaszerződéssé. Másrészről ezen átminősítés miatt a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóként őt – különösen a társadalombiztosítás és a nyugdíj területén, de emellett a tájékoztatás, a konzultáció, az értesítés és a szerződés felmondása területén – megillető összes szociális jogot is megsértették. Ugyanakkor kijelenti, hogy nem vitatja a szerződése meghosszabbításának mellőzéséről szóló határozat jogszerűségét, és nem kéri, hogy helyezzék vissza munkakörébe.

86 Ezután kifogásolja azt az érvet, amely szerint a szerződéses jogviszonyára alkalmazandó jog az EULEX Koszovó misszió önálló joga volna, annál is inkább, hogy az EULEX Koszovó misszió által hivatkozott jogi eszközöket nem lehet vele szemben felhozni.

87 Végül – az első pervezető intézkedés keretében hozzá intézett egyik kérdésre válaszul, amelyben felkérték, hogy fogalmazza meg esetleges észrevételeit az ír jogszabályokkal kapcsolatban, amelyeket az EULEX Koszovó misszió szerint a jelen jogvitára alkalmazni kell – a felperes egyrészről előadja, hogy a jelen ügy körülményei között nem állnak fenn olyan objektív indokok, amelyek igazolnák a határozott idejű munkaszerződéseknek a Protection of Employees (Fixed – Term Work) Act 2003 (a munkavállalók védelméről szóló 2003. évi törvény [határozott idejű munkaviszony]; a továbbiakban: 2003. évi törvény) 9. cikkében előírt négyéves korláton túli alkalmazását, így – az említett cikknek megfelelően – a szerződéses jogviszonyt határozatlan idejű munkaszerződéssé kell átminősíteni. Másrészről jelezte, hogy a 2003. évi törvénynek a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbításával kapcsolatban a munkáltatót a munkavállaló felé terhelő előzetes tájékoztatási kötelezettségekről szóló 8. cikkében szereplő rendelkezések megsértése „automatikusan a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítését vonja maga után”.

88 A Tanács, a Bizottság és az EKSZ által nagymértékben támogatott EULEX Koszovó misszió vitatja a felperes érvelését.

89 Konkrétan: az EULEX Koszovó misszió és az EKSZ azzal érvel, hogy a tizenegy határozott idejű munkaszerződés keretében létrejött szerződéses jogviszonyra alkalmazandó jogot az EULEX Koszovó misszió 2008-as létrehozása óta kialakult önálló joga képezi. Ezen önálló jog célja a misszió által a szerződéses alkalmazottakkal kötött munkaszerződések szabályozása, figyelemmel ezek sajátosságaira, különösen ideiglenes jellegükre. Arra az esetre, ha a Törvényszék nem alkalmazná ezt az önálló jogot, a misszió előadja, hogy – a „Róma I” rendeletnek és a tizenegy határozott idejű munkaszerződésben szereplő rendelkezéseknek megfelelően, továbbá figyelemmel a felperes állandó írországi adóilletőségére – az ír munkajogot kell a szóban forgó szerződéses jogviszonyra alkalmazni. A Tanács kifejezetten támogatja az EULEX Koszovó misszió ezen érveit.

i) Előzetes észrevételek

90 A felek érveiből kitűnik, hogy álláspontjuk szerint a jelen ügyben az általuk hivatkozott, eltérő jogforrásokat kell alkalmazni.

91 E tekintetben először is az EKSZ és az EULEX Koszovó misszió azon érvelését kell megvizsgálni, amely szerint a jelen ügyben a misszió 2008-as létrehozása óta kialakult azon önálló jogot kell alkalmazni, amelynek célja a szerződéses alkalmazottakkal kötött munkaszerződések szabályozása, figyelemmel ezek sajátosságaira.

92 E tekintetben elegendő megállapítani, hogy az uniós jogalkotó az elsődleges jog rendelkezései – és különösen az EUMSZ 336. cikk – értelmében nem fogadott el olyan szabályokat, amelyek célja, hogy például az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételekben (a továbbiakban: az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) vagy bármely más jogi aktusban szabályozzák a KKBP-be tartozó valamely misszió, például az EULEX Koszovó misszió szerződéses személyi állományának alkalmazási feltételeit.

93 Ezen túlmenően nem tűnik ki az említett misszió létrehozását követően elfogadott jogi aktusok szövegéből, hogy azok az első kereseti kérelem, azaz egyrészről a tizenegy határozott idejű munkaszerződés egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelem, másrészről pedig a szóban forgó munkaviszony keretében állítólagosan elszenvedett szerződéses károk megtérítése iránti kérelem alapjául szolgáló jogvita szabályozására irányuló konkrét rendelkezéseket tartalmaznak.

94 Ennélfogva az EKSZ és az EULEX Koszovó misszió tévesen hivatkozik az önálló jog jelen jogvitára való alkalmazására.

95 Másodszor a magatartási kódex felperes által hivatkozott megsértését illetően magából az említett kódex szövegéből – és konkrétan annak 1–3. cikkéből – kitűnik, hogy a helyes hivatali magatartás olyan útmutatójáról van szó, amelyet az uniós intézményeknek, szerveknek, hivataloknak vagy ügynökségeknek, ezek hivatali apparátusainak és alkalmazottainak a nyilvánossággal fenntartott kapcsolataik során tiszteletben kell tartaniuk. Az említett kódex 3. cikkének (2) bekezdésében szereplő rendelkezéseknek megfelelően a kódexben meghatározott elvek nem vonatkoznak az említett szervek, valamint tisztviselőik vagy az Unió egyéb alkalmazottai közötti kapcsolatokra. Az említett kódex rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyására tehát a felperes nem hivatkozhat hasznosan az alperesekkel mint munkáltatókkal fennálló bármiféle kapcsolatában (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2010. július 7-i Tomas kontra Parlament ítélet, F-116/07, F-13/08 és F-31/08, EU:F:2010:77, 85. és 86. pont). Ennélfogva mint megalapozatlant kell elutasítani az említett kódex megsértésére alapított kifogást.

96 Harmadszor, ami az uniós jog felperes által hivatkozott általános elveinek alkalmazását illeti, kétségtelen, hogy a joggal való visszaélés tilalmának elve, amelynek alapján senki nem hivatkozhat visszaélésszerűen a jogszabályokra, az általános jogelvek részét képezi, amelyek tiszteletben tartását az uniós bíróság biztosítja (lásd: 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; lásd még ebben az értelemben: 2018. február 6-i Altun és társai ítélet, C-359/16, EU:C:2018:63, 49. pont).

97 Ezen túlmenően az 1999/70 irányelvvel, és konkrétan az említett irányelv mellékletét képező, a határozott idejű munkaszerződésről szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás) végrehajtásával az uniós jogalkotó olyan jogi keretet hozott létre, amelynek célja az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő, joggal való visszaélés megelőzése.

98 Az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő, joggal való visszaélés üldözése továbbá megfelel az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai Szociális Chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott alapvető szociális jogokat szem előtt tartó Unió és tagállamok által az EUMSZ 151. cikkben maguk elé tűzött céloknak, amelyek között szerepel a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása, valamint megfelelő szociális védelmük (lásd: 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 60. pont).

99 Az állandó ítélkezési gyakorlatból azonban az is kitűnik, hogy amikor a Törvényszék az EUMSZ 272. cikk értelmében választottbírósági kikötés alapján jár el, akkor a jogvitát a szerződésre alkalmazandó nemzeti anyagi jog alapján kell eldöntenie (lásd: 2017. május 4-i Meta Group kontra Bizottság ítélet, T-744/14, nem tették közzé, EU:T:2017:304, 64. pont; lásd még ebben az értelemben: 1986. december 18-i Bizottság kontra Zoubek ítélet, 426/85, EU:C:1986:501, 4. pont).

100 Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az uniós jog megköveteli a tagállamoktól, hogy az irányelvek átültetése során figyeljenek arra, hogy ezek olyan értelmezésére támaszkodjanak, amely lehetővé teszi az Unió jogrendje által védett különböző alapvető jogok igazságos egyensúlyának a biztosítását. Továbbá az említett irányelvek átültetésére vonatkozó intézkedések végrehajtása során a tagállami hatóságoknak és bíróságoknak nemcsak az a kötelességük, hogy nemzeti jogukat ezen irányelvekkel összhangban értelmezzék, hanem az is, hogy ügyeljenek arra, hogy ne támaszkodjanak ezen irányelvek olyan értelmezésére, amely sérti az alapvető jogokat vagy az uniós jog egyéb általános elveit (lásd: 2018. október 18-i Bastei Lübbe ítélet, C-149/17, EU:C:2018:841, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

101 Ennélfogva – figyelemmel az utolsó határozott idejű munkaszerződésben szereplő, az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötésre – a Törvényszéknek a jelen jogvitára alkalmazandó nemzeti jog végrehajtásával kell biztosítania az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő joggal való visszaélés tilalma általános elvének tiszteletben tartását.

ii) A szóban forgó szerződéses jogviszonyra alkalmazandó nemzeti jog meghatározásával kapcsolatos szabályok

102 Ami az egyrészről az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősíttetésére, másrészről pedig ezen átminősítés eredményeként az állítólagosan elszenvedett szerződéses károk megtérítésére irányuló első kereseti kérelem megalapozottságának vizsgálatát illeti, figyelemmel a 99. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatra, meg kell határozni a szóban forgó szerződéses jogviszonyra alkalmazandó jogot. E tekintetben az említett kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvita tárgyából kitűnik, hogy az alkalmazandó nemzeti jog a munkajog területére tartozik.

103 A jelen ügyben szóban forgóhoz hasonló munkajogi jogvitára alkalmazandó nemzeti anyagi jog meghatározása céljából az uniós bíróság a nemzetközi magánjog szabályait és – többek között a „Róma I” rendelet 28. cikkének megfelelően, a tizenegy határozott idejű munkaszerződés esetéhez hasonlóan, a 2009. december 17-től kötött szerződéseket illetően – az említett rendelet 8. cikkében szereplő, az egyéni munkaszerződésekkel kapcsolatos szabályokat alkalmazza.

104 A „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy „[a]z egyéni munkaszerződésre a felek által [az e rendelet 3. cikkének] megfelelően választott jog az irányadó”, ami „azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják [az azon ország joga, ahol a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi, vagy az azon telephely szerinti ország joga, ahol a munkavállalót alkalmazták] értelmében alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni”. A „Róma I” rendelet 3. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy „[a] szerződésre a felek által választott jog az irányadó”, amely „jogválasztásnak kifejezettnek kell lennie vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie”, valamint hogy „[v]álasztásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg”.

105 A szerződésre tehát főszabály szerint azt a jogot kell alkalmazni, amelyet a szerződés kifejezetten előír, mivel a felek egyező akaratát kifejezésre juttató szerződéses rendelkezések megelőznek minden olyan feltételt, amely csak a szerződés hallgatása esetén alkalmazandó (lásd: 2016. február 18-i Calberson GE kontra Bizottság ítélet, T-164/14, EU:T:2016:85, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

106 A felek általi jogválasztás hiányában az uniós bíróságnak a „Róma I” rendelet 8. cikkének (2)–(4) bekezdésében előírt objektív kritériumok alkalmazásával kell meghatároznia az egyéni munkaszerződésre alkalmazandó jogot. E cikk (2) bekezdése értelmében jogválasztás hiányában, az egyéni munkaszerződésre azon ország joga az irányadó, ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. E cikk (3) bekezdése szerint, ha az alkalmazandó jogot a (2) bekezdés alapján nem lehet meghatározni, a szerződésre azon telephely szerinti ország joga az irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazták. Végül e cikk (4) bekezdése értelmében, ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy, a (2) vagy (3) bekezdés szerinti országtól eltérő országgal szorosabb kapcsolatban áll, e másik ország joga alkalmazandó.

107 A jelen ügyben, ha azt kellene megállapítani, hogy a tizenegy határozott idejű munkaszerződés nem tartalmaz az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvitára közvetlenül irányadó megfelelő rendelkezéseket, akkor a jelen ügyben alkalmazandó nemzeti anyagi jog meghatározása céljából a nemzetközi magánjog szabályait kell majd alkalmazni.

iii) A tizenegy határozott idejű munkaszerződésben az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvitára közvetlenül irányadó megfelelő rendelkezés hiányáról

108 Azon túlmenően, hogy – a fenti 92. pontban megállapítottaknak megfelelően – az EULEX Koszovó misszió létrehozása után elfogadott aktusok nem tartalmaznak az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvitára irányadó megfelelő rendelkezést, meg kell állapítani, hogy ugyanez igaz a tizenegy határozott idejű munkaszerződésre.

109 Ily módon az első kilenc határozott idejű munkaszerződés preambuluma jelezte, hogy a Bizottságnak „Az operatív KKBP-fellépések végrehajtásával megbízott különleges tanácsadókra és a nemzetközi szerződéses alkalmazottakra vonatkozó egyedi szabályok” című, 2009. november 30-i C(2009) 9502 közleménye (a továbbiakban: C(2009) 9502 közlemény) írja elő a nemzetközi személyzet alkalmazási feltételeit. Az első kilenc határozott idejű munkaszerződés 23. cikke – akár az első öt határozott idejű munkaszerződés mellékletében, akár a hatodiktól a kilencedik határozott idejű munkaszerződés említett cikkében szereplő hiperhivatkozás révén – utalt vissza az említett közleményre. Egyebekben pontosították, hogy ez a közlemény a

szerződések elválaszthatatlan részét képezi. Nem vitatott azonban, hogy a C(2009) 9502 közlemény 2. pontja harmadik bekezdésének első pontja, valamint e közlemény 4a. pontja értelmében az alkalmazott származási országának, sőt, a missziónál való hivatalba lépés előtti állandó (adó)illetőség helye szerinti országnak a munkajoga az irányadó a munkaszerződésre. Az említett közlemény ugyanakkor nem tartalmazott az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvitára irányadó egyetlen megfelelő rendelkezést sem.

110 Ami a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződést illeti, ezek preambulumában az szerepelt, hogy a 2008/124 együttes fellépés 10. cikke (3) bekezdésének megfelelően „[a] nemzetközi és helyi személyzet alkalmazási feltételeit, valamint jogait és kötelezettségeit EULEX K[oszovó] misszió és a személyzet érintett tagja közötti szerződésben kell meghatározni”. Az első kilenc határozott idejű munkaszerződéssel ellentétben a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés nem tartalmazott a valamely nemzeti anyagi munkajog alkalmazására utaló rendelkezést. Az ezen utóbbi határozott idejű munkaszerződések egyedül a 12. és 13. cikkükben utaltak vissza a nemzeti jog alkalmazására, és egyrészről arra a társadalombiztosítási és nyugdíjrendszerre, másrészről pedig arra az adórendszerre vonatkoztak, amelyek hatálya alá a felperes tartozik, és amely visszautalások nem relevánsak azon jogvita vonatkozásában, amelynek tárgya – mint a jelen ügyben – a munkajog területére korlátozódik. Ennélfogva a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés egyetlen rendelkezése alapján sem lehet meghatározni az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvitára alkalmazandó jogot.

111 A fenti megfontolásokból kitűnik, hogy a tizenegy határozott idejű munkaszerződésben szereplő olyan rendelkezés hiányában, amely lehetővé tenné az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvita elbírálását, vagy amely kijelölné az e szerződésekre alkalmazandó jogot, e jogvita elbírálása céljából meg kell határozni az említett határozott idejű munkaszerződésekre alkalmazandó nemzeti anyagi jogot. E tekintetben külön kell vizsgálni az EULEX Koszovó misszióvezetőjével megkötött első kilenc határozott idejű munkaszerződést, majd pedig az EULEX Koszovó misszióval megkötött utolsó két határozott idejű munkaszerződést.

iv) A felperes és az EULEX Koszovó misszióvezetője között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó nemzeti anyagi jogról

112 Először is – a fenti 109. pontban megállapítottaknak megfelelően – az első kilenc határozott idejű munkaszerződés preambuluma kifejezetten jelezte, hogy a C(2009) 9502 közlemény írja elő a nemzetközi személyzetre vonatkozó alkalmazási feltételeket.

113 A C(2009) 9502 közlemény felperesnek való – és általa vitatott – felhozhatóságát illetően meg kell állapítani, hogy miután először is azt állította, hogy az első határozott idejű munkaszerződés kezdete előtt nem volt tudomása erről a közleményről, a felperes – az első pervezető intézkedésre adott válaszában – elismerte, hogy azt az említett határozott idejű munkaszerződés aláírása előtt, egy, az EULEX Koszovó misszió humánerőforrás-osztálya által hozzá intézett 2010. február 9-i elektronikus levél mellékletében megküldték neki.

114 Ezenfelül a felperes arra alapított érvét illetően, hogy a C(2009) 9502 közlemény „Zárórendelkezések” címet viselő 5. pontjának b) alpontja pontosította, hogy a közleményt 2011. január 1-je, az EKSZ tényleges létrejötte után már nem kell alkalmazni, meg kell állapítani, hogy – az EULEX Koszovó misszió állításával ellentétben – kétségtelen, hogy e közlemény ezen időpont utáni alkalmazása nem alapulhat a 2013-ban az Állandó Képviselők Bizottsága (Coreper) keretében megkötött politikai megállapodáson, amelynek értelmében az említett közleményt mindaddig alkalmazni kell, amíg politikai megállapodás nem születik az említett közlemény

felváltására. Az erre való hivatkozás ugyanis azt vonná maga után, hogy a C(2009) 9502 közleményt a lejárata után, visszaható hatállyal veszik fel azokba a határozott idejű munkaszerződésekbe, amelyek megkötésére az említett megállapodás előtt került sor. Márpedig az EULEX Koszovó misszió egyetlen olyan indokra sem hivatkozik, amely jogilag megalapozhatná a közlemény visszaható hatályú alkalmazását.

115 A Törvényszék azonban úgy véli, hogy a C(2009) 9502 közlemény – amint azt az EULEX Koszovó misszió is állítja – a szerződő felek közös akarata révén került be az e közlemény lejártát követően megkötött harmadiktól a kilencedik határozott idejű munkaszerződésbe, mégpedig e szerződések 23. cikkének (1) bekezdése értelmében. Ennélfogva – a felperes állításával ellentétben –, mivel a C(2009) 9502 közlemény a felperes és az EULEX Koszovó misszióvezetője között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződés elválaszthatatlan részét képezte, azt fel lehet hozni vele szemben.

116 Másodszor, az első kilenc határozott idejű munkaszerződés 1.1. cikke előírta, hogy a munkaszerződés aláírásával a munkavállaló elismeri és elfogadja az említett szerződésekben és a mellékleteikben szereplő rendelkezéseket és elveket, a szerződések mellékleteit, valamint az EULEX Koszovó misszió szokásos működési eljárásait és magatartási kódexét. Az első kilenc határozott idejű munkaszerződés 23. cikke visszautalt a C(2009) 9502 közleményre, és pontosította, hogy az az említett szerződések elválaszthatatlan részét képezi.

117 Amint az azonban a felperes és az EULEX Koszovó misszióvezetője között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződés mindegyikéből formálisan kitűnik – amelyek mindegyike az első oldal elején tartalmazza a „Contract of employment for international staff” megjegyzést –, a felperest a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontja szerinti „nemzetközi alkalmazottként” alkalmazták.

118 Ezenfelül a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontjának harmadik bekezdésében szereplő rendelkezésekből kifejezetten kitűnik, hogy „[a]mi a nemzetközi személyzetre irányadó […] munkajogot […] illeti, e személyzet tagjaira továbbra is a származási ország/az adóilletékesség helye szerinti ország jogszabályait kell alkalmazni”. Ezután ugyanezen pont tizedik bekezdése jelzi, hogy „[a] munkaszerződés azon állam munkajogának és szociális jogszabályainak hatálya alá tartozik, amelynek az alkalmazott személy az állampolgára, illetve ahol a hivatalba lépést megelőzően az állandó (adó)illetősége van”. Egyebekben az említett pont tizenegyedik bekezdése értelmében „a […] szerződés felmondása, valamint a felelősséggel kapcsolatos kérdések” a tizedik bekezdésben említett kritériumok szerint meghatározott „ország szociális jogszabályainak és munkajogának hatálya alá tartoznak”. Végezetül a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontjának hatodik bekezdése értelmében, amennyiben a származási ország és a hivatalba lépést megelőzően megállapított „állandó (adó)illetőség” helye szerinti ország eltérő, ezen utóbbit kell figyelembe venni.

119 A fenti megfontolásokra figyelemmel a Törvényszék az első kilenc határozott idejű munkaszerződést illetően megállapítja, hogy a szerződő felek – a „Róma I” rendelet 8. cikkének (1) bekezdése értelmében – az ír jogot választották alkalmazandó nemzeti munkajogként oly módon, hogy a C(2009) 9502 közleményre való visszautalással először is a felperes állampolgárságának helye szerinti ország jogát (a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontja tizedik bekezdésének megfelelően), sőt, másodszor a származási országának és az EULEX Koszovó missziónál való hivatalba lépés előtti állandó (adó)illetőségének helye szerinti országnak a jogát (a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontja harmadik és tizedik bekezdésének megfelelően) jelölték ki.

120 Először is ugyanis nem vitatott, hogy a felperes ír állampolgár. Márpedig a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontjának tizedik bekezdésében szereplő rendelkezések kifejezetten az alkalmazott állampolgársága szerinti állam jogát jelölik ki a munkaviszonyra alkalmazandó jogként.

121 Másodszor, ami a felperes származási országát és az EULEX Koszovó missziónál való hivatalba lépését megelőzően az illetőségének helye szerinti országot illeti, azt kell meghatározni, hogy hol tartózkodott a Bosznia-Hercegovinában folytatott EUPM missziónál fennálló munkaviszonya megszűnésének időpontja (lásd a fenti 2. pontot), azaz 2009. december 31., valamint az EULEX Koszovó missziónál való hivatalba lépésének időpontja (lásd a fenti 3. pontot), azaz 2010. április 5. között.

122 Meg kell azonban állapítani, hogy az első pervezető intézkedésre adott 2019. szeptember 16-i válaszában a felperes elismerte, hogy származási országaként az EULEX Koszovó misszióval fennálló szerződéses jogviszonya keretében Írországot jelölte meg és kérte alkalmazni. Ily módon ismerte el azt, hogy az EULEX Koszovó misszió által a viszonválasz keretében benyújtott különféle dokumentumokból kitűnik, hogy az említett misszióval létrejött első határozott idejű munkaszerződésének megkötésekor, de az e misszióval fennálló munkaviszonya egészében is, különösen a származási helyére való utazása költségeinek megtérítése iránti kérelmeiben („Statement of Home Travel Expenses”) mindenkor azt jelezte, hogy származási országa Írország. Egyebekben hozzáfűzte, hogy a fenti 1–3. pontban említett missziónál való foglalkoztatása során mindvégig Írország volt a származási országa.

123 Az ügy irataiból kitűnik, hogy az EULEX Koszovó missziónál való hivatalba lépésének időpontjában a felperes származási országa és lakóhely szerinti országa Írország volt. Emellett megjegyzendő, hogy szintén az első pervezető intézkedésre adott 2019. szeptember 16-i válaszában a felperes azt is megemlítette, hogy már az első határozott idejű munkaszerződésnek az őt foglalkoztató első misszióval, 1994-ben való megkötése előtt is Írország volt a származási országa. Ennélfogva a származási országgal összefüggő kapcsoló tényező a felperes és a misszióvezető között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződés vonatkozásában az ír jogot jelöli ki a jelen ügyben alkalmazandó munkajogként.

124 Ez a megállapítás nem módosulhat a C(2009) 9502 közlemény 4a. pontjának hatodik bekezdésében előírt, a fenti 118. pontban említett kritériumra tekintettel sem. A felperes beadványaiból ugyanis nem tűnik ki, hogy a származási országától eltérő országban található adóilletőséget kért volna alkalmazni.

v) A felperes és az EULEX Koszovó misszió között aláírt tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó nemzeti anyagi jogról

125 Amint az a fenti 110. pontból kitűnik, a Törvényszék megállapítja, hogy – az első kilenc határozott idejű munkaszerződéssel ellentétben – a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés nem tartalmaz az ezen utóbbi két szerződéssel létrejött munkaviszonyra irányadó jog szerződő felek általi megválasztásával kapcsolatos rendelkezést.

126 A felperes és a misszióvezető által képviselt EULEX Koszovó misszió között létrejött tizedik és tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés preambulumában ugyanis az szerepelt, hogy a 2008/124 együttes fellépés 10. cikke (3) bekezdésének megfelelően a nemzetközi és helyi személyzet alkalmazási feltételeit, valamint jogait és kötelezettségeit az EULEX Koszovó misszió és a személyzet érintett tagjai közötti szerződésben kell meghatározni.

127 Ugyanakkor jóllehet a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés 1. cikke lényegében megegyezett az első kilenc határozott idejű munkaszerződésnek a fenti 116. pontban említett 1.1. cikkével, meg kell állapítani, hogy egyrészről az e két határozott idejű munkaszerződésben szereplő ugyanezen rendelkezések alapján nem lehet meghatározni az e szerződések hatálya alá tartozó alkalmazási feltételekre alkalmazandó szabályokat, mégpedig különösen az első kereseti kérelem alapjául szolgáló munkajogi jogvita tekintetében. Másrészről a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés 23. cikke már nem hivatkozott a C(2009) 9502 közleményre, és nem utalt az e szerződésekre alkalmazandó munkajog kijelölésével kapcsolatos információkat tartalmazó, a mellékletekben szereplő dokumentumokra sem. Ennélfogva meg kell állapítani, hogy a felek nem jelölték ki a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó munkajogot.

128 Következésképpen – az e két utolsó határozott idejű munkaszerződést illetően a szerződő felek által e tekintetben tett jogválasztás hiányában – a nemzetközi magánjog kapcsoló tényezői, azaz a jelen ügyben a fenti 106. pontban felidézetteknek megfelelően, a „Róma I” rendelet 8. cikkének (2)–(4) bekezdésében említett objektív kritériumok alapján kell meghatározni az alkalmazandó munkajogot.

129 E tekintetben – a „Róma I” rendelet 8. cikkének (2) és (3) bekezdésében említett, egymást követő kritériumok értelmében – a főszabály szerint alkalmazandó jog a koszovói jog lenne. Amint azt azonban mind a felperes, mind pedig az EULEX Koszovó misszió hangsúlyozza, az EULEX Koszovó misszió ellenkérelmének mellékletében szereplő, a koszovói Law No. 03/L-212 on Labour (a munkáról szóló 03/L-212. sz. törvény) 2. cikkének (4) bekezdése értelmében e törvény rendelkezéseit nem kell alkalmazni az EULEX Koszovó misszióhoz hasonló nemzetközi misszióknál fennálló munkaviszonyokra. Ily módon a koszovói munkajog saját maga zárja ki a jelen ügyben szóban forgókhoz hasonló munkaviszonyokra való alkalmazandóságát.

130 Mindenesetre meg kell állapítani, hogy a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés – a „Róma I” rendelet 8. cikkének (4) bekezdése értelmében – az ír joggal áll szorosabb kapcsolatban, tehát ezt kell alkalmazni az említett szerződésekre.

131 Először is ugyanis – a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés egymást követő megkötése ellenére – a tizenegy határozott idejű munkaszerződés közül az első megkötése óta valójában folyamatos munkaviszony állt fenn a felek között.

132 Ez a folytonosság kitűnik többek között mindenekelőtt a felperes által a missziónál betöltött munkakörnek – azaz az általa a hatodik határozott idejű munkaszerződés megkötése óta regionális informatikusként „IT Officer (Regional Infrastructure Support) (EK 10453)” betöltött pozíciónak – a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződésben való meghatározásából. Amint azt 2020. június 11-i észrevételeiben maga a felperes leírta, továbbá amint az az említett észrevételekhez csatolt első mellékletből kitűnik, az általa 2012. június 15-től betöltött és az EK 10453 referenciaszámmal meghatározott munkakörben az EULEX Koszovó missziónál minden esetben az informatikai osztályon (IT help desk/support) dolgozó személyzettel kapcsolatos vezetői és felügyelői feladatokat látott el. Ez a megállapítás nem vethető el amiatt, hogy a hatodiktól a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés keretében a felperesre bízott feladatok változhattak a szóban forgó időszakban, azaz 2012. június 15. és 2014. november 14. között.

133 Amint az ugyanis a feladatoknak maga a felperes általi – a 2014. április 16. és november 14. közötti időszakot felölelő értékelő jelentés (a továbbiakban: értékelő jelentés) III. részében szereplő – leírásából kifejezetten kitűnik, a felperes feladatai az EULEX Koszovó misszió szerkezeti átalakítása, és különösen a regionális informatikai és technológiai támogatási egység megszüntetése miatt változtak. A felperes által ellátott feladatok ilyen változásai az általa betöltött, a valamely szolgálatért felelős vezetői és felügyelői funkciók sajátjai. Ezek a változások tehát nem módosíthatták a felperes és a misszió között a tizenegy határozott idejű munkaszerződés során létrejött munkaviszony folytonosságát.

134 Ezután az EULEX Koszovó misszió vagy e misszió vezetője, valamint a felperes közötti munkaviszony idején készült hat értékelő jelentés összességéből kitűnik, hogy a felperesnek új határozott idejű munkaszerződést ajánlottak fel. Ezeket az értékelő jelentéseket az EULEX Koszovó misszió a harmadik pervezető intézkedés keretében megfogalmazott kérésre válaszul közölte.

135 Végezetül nem vitatott, hogy a felperes az EULEX Koszovó missziónál fennálló egymást követő tizenegy határozott idejű munkaszerződésének idején az összesített szolgálati ideje alapján előrelépett a fizetési fokozatokban.

136 E folytonosságra, valamint a tizenegy határozott idejű munkaszerződés között fennálló kapcsolatokra tekintettel, amennyiben a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés az első kereseti kérelem alapjául szolgáló munkajogi jogvitára alkalmazandó jog szerződő felek általi megválasztását illetően egyetlen rendelkezést sem tartalmaz, az említett jog meghatározásával kapcsolatban az első kilenc határozott idejű munkaszerződésben szereplő paramétereket kell figyelembe venni.

137 Márpedig a fenti 123. pontban megállapítottaknak megfelelően az első kilenc határozott idejű munkaszerződésben a szerződő felek úgy döntöttek, hogy szerződéses jogviszonyukra az ír jog fog vonatkozni. Ily módon – a tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés hallgatása ellenére – a fenti 105. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, a „Róma I” rendelet 8. cikkének (4) bekezdése értelmében meg kell állapítani, hogy az EULEX Koszovó missziónál a tizenegy határozott idejű munkaszerződés alapján végzett tevékenysége keretében a felperes munkaviszonyára jellemző körülmények összességére figyelemmel, az utolsó két határozott idejű munkaszerződés továbbra is az ír jog hatálya alá tartozik, azon ország jogaként, amelynek a felperes az állampolgára volt, és ahol az EULEX Koszovó missziónál való hivatalba lépésének időpontjában származási helye volt.

138 Másodszor, ami egyrészről azt társadalombiztosítási és nyugdíjrendszert, másrészről pedig azt az adórendszert illeti, amelynek hatálya alá a felperes tartozik, az utolsó két határozott idejű munkaszerződés 12.1 és 13.1. cikke előírta, hogy a munkavállaló az EULEX Koszovó missziónál való hivatalba lépése előtti állandó (adó)illetőség helye szerinti országban hatályos nemzeti jog hatálya alá tartozik. Jóllehet az e különféle rendszerek vonatkozásában alkalmazandó kapcsoló tényező az első kereseti kérelem alapjául szolgálóhoz hasonló munkajogi jogvita tárgyához nem kapcsolódik közvetlenül, meg kell állapítani, hogy a fenti 121–124. pontban kifejtett megállapításokra figyelemmel, ezek – alkalmazandó nemzeti jogként – szintén az ír jogra utalnak.

139 Végezetül a felperes és az EULEX Koszovó misszióvezetője, majd pedig az említett misszió által megkötött tizenegy határozott idejű munkaszerződéssel létrejött teljes szerződéses jogviszonyra az ír jogot kell alkalmazni. Ily módon az ír, nem pedig a – felperes által eredetileg hivatkozott – belga jogra figyelemmel kell határozatot hozni az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvita tárgyáról.

2) A jelen ügyben alkalmazandó és a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszát átültető ír anyagi munkajog

140 Amint az a fenti 96–98. pontból kitűnik, az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás végrehajtásával az uniós jogalkotó – figyelemmel a joggal való visszaélés tilalmának általános jogi elvére – olyan jogi keretet hozott létre, amelynek célja az egymást követő határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő, joggal való visszaélés megelőzése.

141 A határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodásnak „[a] visszaélés megakadályozására irányuló intézkedésekről” szóló 5. szakasza a következőket mondja ki:

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

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok 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.”

142 A határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja e keretmegállapodás egyik célkitűzésének megvalósítására, vagyis az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának behatárolására irányul, amit a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő (lásd: 2012. január 26-i Kücük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

143 Ily módon a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás e rendelkezése az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megelőzése érdekében kötelezi a tagállamokat az e rendelkezésben felsorolt egy vagy több kötelező intézkedés tényleges elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedést. Az említett szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását igazoló objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (lásd: 2012. január 26-i Kücük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

144 Az 1999/70 irányelvet a 2003. évi törvény ültette át az ír jogrendbe. Ez a törvény 2003. július 14-én lépett hatályba.

145 A 2003. évi törvény 9. cikke a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszát ülteti át. E cikk (1) bekezdése előírja, hogy azon munkavállaló határozott idejű munkaszerződését, aki e törvény elfogadásának időpontjában vagy ezen időpontot követően a munkáltatójánál vagy az azzal kapcsolatban álló munkáltatónál három éve megszakítás nélküli áll alkalmazásban, ez a munkáltató csak egyszer, legfeljebb egyéves időszakkal hosszabbíthatja meg. E törvény 9. cikkének (3) bekezdése értelmében a munkaszerződésnek az e cikk (1) bekezdésével ellentétes valamennyi feltétele érvénytelen, és a kérdéses szerződést határozatlan időre kötött szerződésnek kell tekinteni.

146 A 2003. évi törvény 9. cikkének (4) bekezdése alapján a munkáltató azonban – objektív okokbók – eltérhet az említett cikk (1)–(3) bekezdéséből eredő kötelezettségektől. Az objektív okok fogalmát e törvény 7. cikke határozza meg. Ezen utóbbi cikk szerint „[e] rész valamennyi rendelkezésének alkalmazásában valamely ok csak akkor minősülhet objektívnak, ha az érintett munkavállaló határozott időre alkalmazott munkavállalóként fennálló jogviszonyától eltérő megfontolásokon alapul, továbbá ha az ez által e munkavállaló vonatkozásában bekövetkező kedvezőtlenebb bánásmód (amely magában foglalhatja a határozott időre alkalmazott munkavállaló szerződésének egy újabb határozott időre való meghosszabbítását) a munkáltató valamely jogszerű célkitűzésének elérésére irányul, valamint ha ez a bánásmód e célból megfelelő és szükséges”. Másként fogalmazva és lényegében: ahhoz, hogy a hivatkozott ok objektív legyen, annak a munkavállalótól független megfontolásokon kell alapulnia, annak a kedvezőtlenebb bánásmódnak pedig, amelyet a határozott idejű munkaszerződés e munkavállaló vonatkozásában maga után von, a munkáltató valamely jogszerű célkitűzésének elérésére kell irányulnia, mégpedig megfelelő és szükséges módon.

3) Az ír munkajognak a tizenegy határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelemre való alkalmazásáról

147 A felperest a többek között az ír jog esetleges alkalmazásával kapcsolatos észrevételeinek ismertetésére felhívó első pervezető intézkedésre általa adott válaszban a felperes lényegében fenntartotta a tizenegy határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmét. E tekintetben azzal érvelt, hogy nem állt fenn olyan objektív, általános és a költségvetéssel összefüggő ok, amely igazolhatná tizenegy határozott idejű munkaszerződés megkötését, valamint hogy mivel – az ítélkezési gyakorlat értelmében – az EULEX Koszovó misszió általi alkalmazása állandó és tartós szükségletek kielégítésére irányult, ezek megkötése visszaélésszerű volt, ily módon az említett határozott idejű munkaszerződéseket egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé kell átminősíteni.

148 Még konkrétabban: ami a tizenegy határozott idejű munkaszerződés megkötésének igazolása céljából az EULEX Koszovó misszió által felhozott objektív okokat illeti, a felperes vitatja, hogy a misszió szisztematikusan a megbízatásának időtartamára korlátozódott volna, különösen azért, mert a szóban forgó határozott idejű munkaszerződések időtartama nem az említett megbízatás időtartamához igazodott. Ehhez hozzáfűzi, hogy szerződéses jogviszonya határozatlan idejű is lehetett volna, mivel a missziók meghosszabbításával kapcsolatos döntéshozatali eljárás megszervezése teljes mértékben lehetővé tette a határozatlan idejű munkaszerződésekre alkalmazandó határidőn belüli felmondási idő biztosítását.

149 A többi alperes által támogatott EULEX Koszovó misszió lényegében úgy véli, hogy a tizenegy határozott idejű munkaszerződés megkötését objektív okok igazolták.

150 A jelen ügyben, az utolsó határozott idejű munkaszerződésben szereplő választottbírósági kikötés értelmében, a Törvényszék feladata, hogy a 2003. évi törvény – határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszát átültető – 9. cikkének rendelkezéseire tekintettel értékelje a felperes tizenegy határozott idejű munkaszerződés egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmének megalapozottságát. Sem az ügy irataiból, sem a felek érveiből nem tűnik ki, hogy a felek álláspontja szerint a 2003. évi törvény nem felel meg az 1999/70 irányelvnek, vagy akár magának a joggal való visszaélés tilalma általános jogi elvének.

151 Elsősorban nem vitatott, hogy az EULEX Koszovó misszió a 2008/124 együttes fellépés 9. cikke (3) bekezdésének első mondata alapján vette fel a felperest. E cikk értelmében az EULEX Koszovó misszió – szükség esetén – szerződéses alapon is toborozhatott nemzetközi és helyi polgári személyzetet. Ezzel szemben – mivel az említett közös fellépés e tekintetben nem tartalmaz pontosítást – a misszióvezető, majd pedig a jogi személyiséggel 2014-ben való felruházását követően a misszió feladata volt, hogy meghatározza a felperesnek felajánlott szerződés típusát. Ez az oka annak, hogy a felperessel fennálló szerződéses jogviszony teljes idején úgy határoztak, hogy egymást követő, határozott idejű munkaszerződések megkötését ajánlják fel neki.

152 Másodsorban, az uniós bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében, az érintett hatóságok feladata, hogy minden esetben egyedileg megvizsgálják az ügy körülményeinek összességét, különösen figyelembe véve az említett, ugyanazon személlyel vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött, egymást követő szerződések számát annak kizárása érdekében, hogy a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat, még ha azok látszólag a helyettesítő személyzet iránti igényt elégítik is ki, a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák. Noha a hivatkozott objektív ok vizsgálatának az utolsóként megkötött munkaszerződés megújítására kell vonatkoznia, a múltban ugyanazon munkáltatóval kötött, egymást követő, ilyen típusú munkaszerződések léte, száma és időtartama ezen átfogó vizsgálat keretében relevánsnak bizonyulhat (lásd: 2012. január 26-i Kücük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

153 Nem vitatott, hogy a felperest 2010. április 5. és 2014. november 14. között, egymást követően megkötött tizenegy határozott idejű munkaszerződéssel informatikusként („IT Officer”) foglalkoztatták az EULEX Koszovó missziónál. Az ügy irataiból kitűnik, hogy a 2013. június 14-én lejáró nyolcadik határozott idejű munkaszerződés teljesítése idején telt el a munkaviszony kezdetétől számított három év. Márpedig a 2003. évi törvény 9. cikke (1) bekezdésének megfelelően a 2013. június 15-től 2014. június 14-ig tartó kilencedik határozott idejű munkaszerződés időtartama nem haladta meg az egy évet. Ezen utóbbi időponttól kellett tehát alkalmazni az új határozott idejű munkaszerződések megkötésének tilalmát. Ily módon a tizedik

határozott idejű munkaszerződést főszabály szerint határozatlan idejű munkaszerződéssé kellene átminősíteni, kivéve ha a 2003. évi törvény 9. cikkének (4) bekezdése értelmében fennálltak az ennek megkötését igazoló objektív okok.

154 Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében „az objektív okoknak” a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott és konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának indokolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték, vagy adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely céljának megvalósítására irányuló jogos törekvésből (lásd: 2012. január 26-i Kücük ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

155 Az említett ítélkezési gyakorlat tükrében kell alkalmazni a 2003. évi törvény 7. cikkét, és megvizsgálni azt, hogy e törvény 9. cikkének megfelelően a jelen ügyben fennálltak-e olyan objektív indokok, amelyek igazolták az egymást követő tizenegy határozott idejű munkaszerződés megkötését 2014. június 14-én túl, azaz a kilencedik határozott idejű munkaszerződés után.

156 E tekintetben meg kell állapítani, hogy azt a jogi keretet és azt az általános szakmai kontextust, amelyben a felperes az EULEX Koszovó missziónál a rá bízott feladatokat ellátta, ezek ideiglenes vetülete jellemzi. Ez a vetület konkrétan nemcsak a misszió megbízatásának időtartamából és a kiadásainak fedezésére szolgáló pénzügyi referenciaösszegek által lefedett időszakokból, hanem hatásköreinek és működési körének időszakos újbóli meghatározásából, valamint misszióvezetője megbízatásának időtartamából is kitűnik. Ezt a vetületet egyébként az EULEX Koszovó misszió személyi állományának felvételével kapcsolatos feltételek és részletes szabályok is illusztrálják.

157 Először is a misszió megbízatásának időtartamát illetően emlékeztetni kell arra, hogy az EU-Szerződés – és különösen e Szerződés 14. cikke – ezen időszakban hatályos változata alapján fogadta el a Tanács a jogállamiság területére és esetlegesen más területekre irányuló koszovói EU válságkezelési műveletre tekintettel egy uniós tervezőcsoport (EUPT-Koszovó) létrehozásáról szóló, 2006. április 10-i 2006/304/KKBP együttes fellépést (HL 2006. L 112., 19. o.). 2006. december 11-én a Tanács – az EU-Szerződés ugyanezen rendelkezései alapján – elfogadta a 2006/304 együttes fellépés módosításáról és meghosszabbításáról szóló 2006/918/KKBP együttes fellépést (HL 2006. L 349., 57. o.), amelyben jóváhagyta az EU által Koszovóban folytatott válságkezelési művelet koncepcióját. Egyebekben a 2008/124 együttes fellépés az említett együttes fellépésekre figyelemmel hozta létre az EULEX Koszovó missziót, továbbra is az EU-Szerződés 14. cikke alapján. A 2008/124 együttes fellépés (10) preambulumbekezdése emlékeztet arra, hogy az EU-Szerződés 14. cikkének (1) bekezdése értelmében meg kell határozni az együttes fellépés finanszírozását végrehajtásának teljes időtartamára vonatkozóan.

158 Az EU-Szerződés 14. cikke (1) bekezdésének az EULEX Koszovó misszió létrehozásának időpontjában hatályos változata értelmében az együttes fellépéseket a Tanács állapította meg, és azok bizonyos olyan helyzetekre vonatkoztak, amelyekben az Unió műveleti fellépése szükségesnek bizonyult. Ezeknek meg kellett határozniuk céljaikat, hatókörüket, az Unió rendelkezésére bocsátandó eszközöket és szükség esetén időtartamukat, valamint végrehajtásuk feltételeit.

159 Ekként tehát a 2008/124 együttes fellépés eredeti változata 20. cikke második bekezdésének első mondatában szereplő rendelkezések értelmében a fellépésnek az Unió koszovói jogállamiság-missziójával, az EULEX Koszovóval kapcsolatos műveleti terv jóváhagyását követő huszonnyolc hónappal hatályát kellett vesztenie. E terv elfogadásának időpontjára figyelemmel ezen együttes fellépés eredeti megbízatása 2010. június 14-én járt le. Ezt azután azt a Tanács kétéves időszakokra több alkalommal, egymás után meghosszabbította.

160 Ily módon a megbízatását első alkalommal 2012. június 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról és meghosszabbításáról szóló, 2010. június 8-i 2010/322/KKBP tanácsi határozat [HL 2010. L 145., 13. o.] 1. cikkének (10) bekezdése), majd 2014. június 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról és meghosszabbításáról szóló, 2012. június 5-i 2012/291/KKBP tanácsi határozat [HL 2012. L 146., 46. o.] 1. cikkének (7) bekezdése), és később 2016. június 14-ig (a 2014/349 határozat 1. cikkének (9) bekezdése) hosszabbították meg.

161 Másodszor, ami a 2008/124 együttes fellépés „Pénzügyi rendelkezések” címet viselő 16. cikkének egymást követő változataiban szereplő pénzügyi referenciaösszegek által lefedett időszakokat illeti, az e cikk (1) bekezdése utolsó albekezdésének a – 2010/322 határozatból eredő változata utáni – különféle változataiban szereplő rendelkezéseknek megfelelően a Tanácsnak kellett döntenie ezekről az EULEX Koszovó misszió kiadásainak fedezésére szolgáló összegekről. A pénzügyi referenciaösszegek által lefedett ezen időszakok illusztrálják az Unió által Koszovóban az EULEX Koszovó misszión keresztül folytatott beavatkozás hátteréül szolgáló ideiglenes költségvetési kontextust.

162 Így az eredetileg a 2008/124 együttes fellépés értelmében 2009. június 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés 16. és 20. cikke), majd a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2009. június 9-i 2009/445/KKBP tanácsi együttes fellépés (HL 2009. L 148., 33. o.) értelmében 2010. június 14-ig (a 2009/445 együttes fellépés 1. cikkének (1) bekezdése) meghatározott, a misszióval kapcsolatos kiadások fedezésére szolgáló pénzügyi referenciaösszegeket a misszió létrehozása és 2015 első féléve között tanácsi határozatok állapították meg 2010. október 14-ig (a 2010/322 határozat 1. cikkének (6) bekezdése), majd 2011. október 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2010. október 15-i 2010/619/KKBP tanácsi határozat [HL 2010. L 272., 19. o.] 1. cikke), majd 2011. december 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2011. október 14-i 2011/687/KKBP tanácsi határozat [HL 2011. L 270., 31. o.] 1. cikke), majd 2012. június 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2011. november 24-i 2011/752/KKBP tanácsi határozat [HL 2011. L 310., 10. o.] 1. cikke), majd 2013. június 14-ig (a 2012/291 határozat 1. cikkének (5) bekezdése), majd 2014. június 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2013. május 27-i 2013/241/KKBP tanácsi határozat [HL 2013. L 141., 47. o.]), majd 2014. október 14-ig (a 2014/349 határozat 1. cikkének (6) bekezdése) és végül 2015. június 14-ig (a 2008/124 együttes fellépés módosításáról szóló, 2014. szeptember 29-i 2014/685/KKBP tanácsi határozat [HL 2014. L 284., 51. o.] 1. cikkének (3) bekezdése).

163 Harmadszor, ami az EULEX Koszovó misszió hatásköreinek és működési körének meghatározását illeti, ezek a helyszíni helyzet alakulása, valamint az Unió és a koszovói hatóságok közötti kapcsolatok alakulása alapján kiigazítások tárgyát képezték.

164 Mindenekelőtt ezt a geopolitikai és diplomáciai kiszámíthatatlanságot tükrözik egyrészről az EUSZ 28. cikk (1) bekezdésének második albekezdésében szereplő rendelkezések, amelyek értelmében amennyiben a körülmények változása lényeges kihatással van a Tanács által elfogadott, az Unió műveleti fellépésének bevezetéséről szóló határozatot érintő valamely kérdésre, a Tanács felülvizsgálja a határozat elveit és célkitűzéseit, és meghozza a szükséges

határozatokat. Ugyanez igaz az EU-Szerződés 14. cikke (2) bekezdésének az EULEX Koszovó misszió 2008-as létrehozásakor hatályos változatában szereplő rendelkezésekre, amely felváltotta az EUSZ 28. cikk (1) bekezdésének második albekezdését. Másrészről ezt a kiszámíthatatlanságot az is tükrözi, hogy a 2008/124 együttes fellépés módosításáról és meghosszabbításáról szóló különféle tanácsi határozatok preambulumbekezdései ismételten emlékeztetnek arra, hogy az EULEX Koszovó missziót olyan helyzetben kell végrehajtani, amely rosszabbodhat és veszélyeztetheti az előbb a KKBP, később a külső tevékenység EUSZ 21. cikkben meghatározott célkitűzéseit.

165 Ezután – a 2008/124 együttes fellépés 19. cikkének a 2010/322 határozatból eredő változatában szereplő rendelkezéseknek megfelelően – legkésőbb hat hónappal az előtt, hogy az említett együttes fellépés hatályát veszti, a Tanácsnak fel kellett mérnie, hogy szükség van-e a misszió megbízatásának meghosszabbítására. Így az ezen együttes fellépés meghosszabbításáról szóló minden egyes határozat preambulumbekezdéseiből kitűnik, hogy a Tanács beszámolt az e tekintetben a Politikai és Biztonsági Bizottság (PBB) által megfogalmazott ajánlásokról (a 2010/332 határozat (3) preambulumbekezdése), majd a stratégiai felülvizsgálatról (a 2012/291 határozat (3) preambulumbekezdése és a 2014/349 határozat (4) preambulumbekezdése).

166 Az EULEX Koszovó misszióra vonatkozóan 2014 januárjában kidolgozott stratégiai felülvizsgálat (CMDP, EKSZ 00115/14; a továbbiakban: stratégiai felülvizsgálat) nem teljesen nyilvános változatát az EULEX Koszovó misszió a második pervezető intézkedésre adott válaszának A5. mellékleteként benyújtotta. E dokumentum alapján határozott úgy a 2014/349 határozatban a Tanács, hogy módosítja és 2016. június 14-ig meghosszabbítja a 2008/124 együttes fellépést. E tekintetben meg kell állapítani, hogy – amint azzal többek között az EULEX Koszovó misszió érvel – e vizsgálatból kitűnik egyrészről, hogy 2013-ban a koszovói hatóságok kifejezték abbéli óhajukat, hogy az együttes fellépés megbízatásának – akkoriban 2014. június 14-ben rögzített – végéig induljon meg Koszovó felügyelet melletti függetlenségének végét előre vetítő folyamat. Így a koszovói miniszterelnöki hivatalnak a stratégiai felülvizsgálat I. mellékletét képező 2013. júliusi levelében az említett hatóságok olyan átmeneti stratégiát javasoltak, amely arra irányult, hogy segítse a missziót a végrehajtási hatáskörei érintett koszovói intézményeknek való koordinált átadásában azzal a céllal, hogy megbízatása 2014 júniusában lejárjon. E tekintetben ebben a levélben az említett hatóságok felsorolták az EULEX Koszovó misszió bizonyos olyan tevékenységi területeit, amelyeket a saját értékelésük szerint át lehet adni a koszovói intézményeknek.

167 Másrészről többek között a koszovói hatóságok által kifejezett ezen óhajokra figyelemmel ajánlotta a stratégiai felülvizsgálat az EULEX Koszovó misszió tevékenységi körének újbóli meghatározását. E tekintetben az említett felülvizsgálat 45. pontja többek között a helyi igazságszolgáltatási rendszerben való jelenlét fenntartását javasolta. Ugyanígy a stratégiai felülvizsgálat 75. pontja – a misszió megbízatásának 2014. júniustól 2016. júniusig való meghosszabbításának reményében – kifejezetten jelezte, hogy figyelemmel a misszióra ruházott új tevékenységekre a misszió sokkal kisebb lesz, és e tekintetben javasolta egy három-négy hónapos átmeneti időszak megállapítását, mielőtt 2014 szeptemberében vagy októberében megszűnne.

168 Végül a 2014. június 20-án elfogadott műveleti terv felülvizsgált változatából (9633/6/14 REV 6) – amelyet az EULEX Koszovó misszió a második pervezető intézkedésre adott válasz A7. mellékleteként annak nem teljesen nyilvános változatában közölt – kitűnik, hogy a 2008/124 együttes fellépés módosításai a koszovói hatóságok törekvéseinek és a stratégiai felülvizsgálatban szereplő azon megállapításnak a kiegyensúlyozásán alapultak, amely szerint a megvalósított előrehaladás ellenére 2014 júniusára nem teljes mértékben fogják elérni a kitűzött

célokat. Ennélfogva az 1.2 cím („Situation Update”) kifejezetten jelezte, hogy a misszió megbízatásának 2016 júniusáig való meghosszabbítása keretében olyan partnerséget kell létrehozni, amely egyszerre reagál a koszovói hatóságok azon óhajaira, hogy maguk vállalják a kihívásokat, valamint arra a szándékra, hogy biztosítsák az átmenetet azokon a tevékenységi területeken, ahol a megállapított célkitűzéseket már elérték. Kifejezetten pontosításra került, hogy „a helyi felelősségvállalás és elszámoltathatóság a következő megbízatás meghatározó jellemzőjét képezi”. Az EULEX Koszovó misszió szerkezeti átalakításának végrehajtását illetően – amelynek 2014. október 15-én kellett hatályba lépnie – a 4.2.1 címből („Transition Phase”) kitűnik, hogy a 2014. június 15-én kezdődő és 2014. október 14-ig tartó átmeneti szakaszban a missziót szerkezetileg a műveleti terv említett változatának 1. mellékletét képező szervezeti ábrának megfelelően kell átalakítani. Márpedig az említett mellékletből kitűnik, hogy a műszaki szolgálatokat illetően az „Information Technology and Software Development” egységen alkalmazott „Information Technology Officers” – akik körébe a felperes is tartozott – számát hatról négyre kell csökkenteni.

169 Az EULEX Koszovó misszió szerkezeti átalakításáról szóló határozatok által a személyi állomány alkalmazási feltételeire gyakorolt következmények vonatkozásában az átmeneti szakaszra alkalmazandó elveket illetően előírták, hogy az álláshelyek megszűnése esetén az ezeket betöltő szerződéses alkalmazottak szerződéseit azok lejártakor semmi esetre sem hosszabbítják meg.

170 Negyedszer, az egymást követő misszióvezetők megbízatásának időtartama szintén az Unió által Koszovóban az EULEX Koszovó misszión keresztül folytatott beavatkozás hátteréül szolgáló ideiglenes döntéshozatali keret következményeit illusztrálja.

171 Így az első misszióvezető megbízatása – az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója (EULEX KOSOVO) misszióvezetőjének kinevezéséről szóló, 2008. február 7-i Eulex/1/2008 PBB-határozat (2008/125/KKBP) (HL 2008. L 42., 99. o.) 2. cikkének második bekezdésében szereplő rendelkezések értelmében – a 2008/124 együttes fellépés hatályvesztéséig tartott. Ez a megbízatás 2010. október 14-én járt le azt követően, hogy az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója (EULEX KOSOVO) misszióvezetőjének kinevezéséről szóló, 2010. július 27-i Eulex/1/2010 PBB-határozat (2010/431/KKBP) (HL 2010. L 202., 10.o.) 2. cikke hatályon kívül helyezte az Eulex/1/2008 határozatot.

172 Ami a második misszióvezetőt illeti, az ő megbízatása az Eulex/1/2010 határozat értelmében először 2010. október 15-től 2011. október 14-ig tartott, amelyet három alkalommal, azaz 2012. június 14-ig (az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója [EULEX KOSOVO] misszióvezetője megbízatásának meghosszabbításáról szóló, 2010. július 27-i EULEX Koszovó/1/2011 PBB-határozat [2011/688/KKBP] [HL 2011. L 270., 32. o.]), majd 2012. október 14-ig [az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója [EULEX KOSOVO] misszióvezetője megbízatásának meghosszabbításáról szóló, 2012. június 12-i EULEX Koszovó/1/2012 PBB-határozat [2012/310/KKBP] [HL 2012. L 154., 24. o.]), végül pedig 2013. január 31-ig [az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója [EULEX KOSOVO] misszióvezetője megbízatásának meghosszabbításáról szóló, 2012. október 12-i EULEX Koszovó/2/2012 PBB-határozat [2012/631/KKBP] [HL 2012. L 282., 45. o.]) hosszabbítottak meg.

173 A harmadik misszióvezető megbízatása először 2013. február 1-jétől 2014. június 14-ig tartott (az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója [EULEX KOSOVO] misszióvezetőjének kinevezéséről szóló, 2012. december 4-i EULEX Koszovó/3/2012 PBB-határozat [2012/751/KKBP] [HL 2012. L 334., 46. o.]), majd azt 2014. október 14-ig meghosszabbították (az

Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója [EULEX KOSOVO] misszióvezetője megbízatásának meghosszabbításáról szóló, 2014. június 17-i EULEX Koszovó/1/2014 PBB-határozat [2014/371/KKBP] [HL 2014. L 180., 17. o.]).

174 Az utolsó határozott idejű munkaszerződés 2014. október 15-től november 14-ig tartó időszakra való megkötésére tekintettel mindehhez hozzá kell fűzni, hogy a negyedik misszióvezetőt a 2014. október 15. és 2015. június 14. közötti időszakra nevezték ki [az Európai Unió koszovói jogállamiság-missziója (EULEX KOSOVO) misszióvezetőjének kinevezéséről szóló, 2014. október 9-i EULEX Koszovó/2/2014 PBB-határozat [2014/707/KKBP] [HL 2014. L 295., 59. o.]).

175 A fenti megállapításokból kitűnik, hogy az EULEX Koszovó misszió misszióvezetői megbízatásának időtartama nemcsak hogy korlátozott volt, de azokat változó és kiszámíthatatlan időszakokra határozták meg. Márpedig azon túlmenően, hogy az első kilenc határozott idejű munkaszerződést a felperes és az akkoriban hivatalban lévő misszióvezető kötötte, meg kell állapítani, hogy a felperes és a misszióvezető között létrejött szerződéses jogviszonyra irányadó rendelkezések eredetileg elválaszthatatlan részét képező C(2009) 9502 közlemény 4. pontja hetedik és nyolcadik bekezdésének megfelelően, a nemzetközi alkalmazottak munkaszerződése időtartamának meg kellett felelnie a KKBP végrehajtásával megbízott azon különleges tanácsadó felvételére vonatkozó szerződésben szereplő feltételeknek, amely tanácsadóval a felperes a szerződést megkötötte. E tekintetben nem vitatott, hogy minden egyes misszióvezető, akivel a felperes az első kilenc határozott idejű munkaszerződést megkötötte, az akkoriban hivatalban levő misszióvezetőként a KKBP végrehajtásával megbízott különleges tanácsadó volt. Az EULEX Koszovó misszióra ruházott jogi személyiség hiányában indokolt volt, hogy a nemzetközi szerződéses alkalmazottak munkaszerződéseit az említett misszió vezetői kössék meg. Ezen utóbbiak megbízatásának időtartama azonban – amint arra az EULEX Koszovó misszió emlékeztet – a C(2009) 9502 közlemény 4. pontja értelmében korlátozott volt. E körülmények között – főszabály szerint – a misszióvezetők nem köthettek a saját szerződéseikben szereplőnél hosszabb időtartamra szóló munkaszerződéseket.

176 Ily módon a fenti 157–175. pontban tett megállapításokból következik, hogy az EULEX Koszovó misszió létrehozásának időpontja és 2014 második féléve közötti időszakban polgári válságkezelési misszióként a misszió megbízatásának eredetileg 28 hónapban rögzített időtartamát a későbbiekben három alkalommal legfeljebb két évvel meghosszabbították. Ezen túlmenően mind a misszió kiadásainak fedezésére szolgáló pénzügyi referenciaösszegek által lefedett időszakokat, mind pedig a különböző misszióvezetők megbízatását egymást követő, kiszámíthatatlan és egymáshoz képest nem egyező időszakokra határozták meg. Egyebekben a misszió hatásköreinek és működési körének meghatározását a rá bízott feladatok végrehajtásának, a műveletek helyszíni helyzetének, valamint az Unió és a koszovói hatóságok közötti kapcsolatoknak az alakulása alapján módosították.

177 Egyebekben hozzá kell fűzni, hogy az EULEX Koszovó misszió személyi állományának felvételével kapcsolatos feltételeket és részletes szabályokat illetően a 2008/124 együttes fellépés 9. cikke (2) bekezdésének első mondata akként rendelkezik, hogy „[a]z EULEX [Koszovó] személyi állományát elsősorban a tagállamok vagy az uniós intézmények rendelik ki”. Ugyanezen cikk (2) bekezdésének második mondata szerint minden tagállamnak vagy uniós intézménynek magának kell viselnie az általa kiküldött személyi állománnyal kapcsolatos költségeket, beleértve a kiküldetési helyre történő utazás, valamint az onnan történő elutazás költségeit, a fizetést, az orvosi ellátást és a juttatásokat. Ugyanezen cikk (3) bekezdésének első mondata értelmében a misszió szükség esetén szerződéses alapon alkalmazhat nemzetközi polgári és helyi személyzetet is, amennyiben a szükséges feladatköröket a tagállamok által kirendelt személyzet nem látja el.

178 Ily módon az EULEX Koszovó misszió személyzetének felvételét a személyi állománynak a tagállamok vagy az uniós intézmények általi kirendelésével kellett elsődlegesen megvalósítani. Csak másodlagosan, amennyiben az ily módon kirendelt személyzet nem tudta az említett misszió számára szükséges bizonyos feladatok ellátását biztosítani, vehetett fel a misszió nemzetközi és helyi polgári személyi állományt.

179 Az EULEX Koszovó misszió személyzetének ezeket az alkalmazási feltételeit a misszió megbízatásának ideiglenes jellege indokolta, amennyiben azt – amint az többek között a fenti 163., 166. és 177. pontból következik – időtartamától és céljától függetlenül a koszovói hatóságok mindenkor módosíthatták, vagy akár kifogásolhatták is. Ezek a KKBP keretében létrehozott, az EULEX Koszovó misszióhoz hasonló nemzetközi válságkezelési missziók esetében sajátos körülmények igazolták azt, hogy személyi állományának felvételére elsődlegesen a személyzetnek a tagállamok vagy az uniós intézmények általi kirendelésével kerüljön sor. Egyrészről ugyanis abban az esetben, ha az említett misszió megbízatását nem hosszabbították volna meg, vagy a megbízatás megvalósítása közben megszakították volna, akkor a misszióhoz a tagállamok vagy az uniós intézmények által kirendelt személyi állományt anélkül lehet volna haladéktalanul felszámolni, hogy fennállna a kockázata annak, hogy a missziót az ideiglenes vetületével összeegyeztethetetlen adminisztratív és költségvetési következményeknek teszik ki.

180 Ennélfogva, mivel a felperes nem egy, a valamely tagállam vagy uniós intézmény által kirendelt alkalmazott volt, az esetlegesen rá bízott feladatok – függetlenül azok konkrét céljától – szükségszerűen és közvetlenül ki voltak téve nemcsak a nemzetközi kapcsolatok azon kiszámíthatatlanságainak, amelyektől az EULEX Koszovó misszió helyszíni fenntartása, hatáskörei és működési köre, valamint finanszírozása függött, hanem a tagállamoknak a misszió szükségleteire reagálni képes nemzeti alkalmazottak kirendelésével kapcsolatos változékony kapacitásainak is. Ezek a misszió személyi állományának felvételével kapcsolatos, a misszió ideiglenes jellegével szorosan és közvetlenül összefüggő feltételek és részletes szabályok maguk is olyan objektív okokat képeznek, amelyek igazolhatják azt a döntést, hogy a nemzetközi polgári személyi állomány számára határozott idejű munkaszerződéseket ajánlanak fel.

181 Következésképpen – figyelemmel e paraméterek összességének ideiglenes jellegére – a felperes tévesen állítja egyfelől, hogy ahhoz, hogy az EULEX Koszovó missziónál elvégezhesse a tevékenységeit, felajánlhatták volna neki a misszió megbízatásának lejárta esetére felmondási záradékot tartalmazó határozatlan idejű munkaszerződés megkötését, és másfelől, hogy az általa betöltött munkakör állandó és tartós szükségletek kielégítésére irányult. A misszió teljes személyi állományának – köztük a nemzetközi polgári alkalmazottaknak –az összes foglalkoztatási kilátása ugyanis a misszió fenntartására vonatkozóan geopolitikai tényezőkre figyelemmel meghozott döntéstől, és – a misszió fenntartása esetén – hatásköreinek és működési körének a megbízatása alapján történő meghatározásától függött. Maga az érintett jogalany jellege tehát az, amely szükségszerűen meghatározza személyzete alkalmazási feltételeinek ideiglenes jellegét, valamint – főszabály szerint a kilencedik határozott idejű munkaszerződésig – a misszióvezető megbízatásának időtartamát, akivel a szerződéseket a felperes eredetileg megkötötte, amennyiben ez a jogalany végül megszűnik és ebben a sajátos kontextusban kizárólag a – politikai hatalom által meghatározott – hatáskörei és működési köre alapján a költségvetési hatóság által hozzá rendelt finanszírozásoktól függ.

182 Ily módon az EULEX Koszovó misszió által vagy nevében a nemzetközi polgári alkalmazottakkal megkötött szerződések időtartama semmi esetre sem léphetett túl a misszió egyes megbízásainak végén, de – mindenekelőtt és főszabály szerint – a pénzügyi referenciaösszegek által lefedett időszakok végén sem.

183 A jelen ügyben azonban a felperes és a misszióvezető között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződés mindegyike megszűnésének időpontja, valamint a felperes és maga a misszió között létrejött tizedik határozott idejű munkaszerződés megszűnésének időpontja mindenkor egybeesett a misszió megbízatásának, illetve a pénzügyi referenciaösszegek által lefedett időszakoknak vagy a misszióvezető megbízatásának végével, így az említett határozott idejű munkaszerződések alkalmazása szükséges és megfelelő eszközt képezett, amint az az alábbi megállapításokból kitűnik:

– az első határozott idejű munkaszerződés 2010. június 14-ben meghatározott vége egybeesett a misszió megbízatásának az 2008/124 együttes fellépésben és a 2009/445 együttes fellépésben meghatározott végével, valamint a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2009/445 együttes fellépésben meghatározott végével;

– a második határozott idejű munkaszerződés 2010. október 14-ben meghatározott vége egybeesett a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2010/322 határozatban meghatározott végével;

– a harmadik határozott idejű munkaszerződés 2011. október 14-ben meghatározott vége egybeesett a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2010/619 határozatban meghatározott végével és a misszióvezető megbízatásának a 2010/431 határozatban meghatározott végével;

– a negyedik határozott idejű munkaszerződés 2011. december 14-ben meghatározott vége egybeesett a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2011/687 határozatban meghatározott végével;

– az ötödik határozott idejű munkaszerződés 2012. június 14-ben meghatározott vége egybeesett a misszió megbízatásának a 2010/322 határozatban előírt végével, a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2011/752 határozatban rögzített végével és a misszióvezető megbízatásának a 2011/688 határozatban rögzített végével;

– a hatodik határozott idejű munkaszerződés 2012. október 14-ben meghatározott vége egybeesett a misszióvezető megbízatásának a 2012/310 határozatban rögzített végével;

– a hetedik határozott idejű munkaszerződés 2013. január 31-ben meghatározott vége egybeesett a misszióvezető megbízatásának a 2012/631 határozatban rögzített végével;

– a nyolcadik határozott idejű munkaszerződés 2013. június 14-ben meghatározott vége egybeesett a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2012/291 határozatban rögzített végével;

– a kilencedik határozott idejű munkaszerződés 2014. június 14-ben meghatározott vége egybeesett a misszió megbízatásának a 2012/291 határozatban előírt végével, a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2013/241 határozatban rögzített végével és a misszióvezető megbízatásának a 2012/751 határozatban rögzített végével;

– és a tizedik határozott idejű munkaszerződés 2014. október 14-ben meghatározott vége egybeesett a pénzügyi referenciaösszeg által lefedett időszak 2014/349 határozatban rögzített végével.

184 Összegzésképpen: figyelemmel a felperes és az EULEX Koszovó misszió közötti szerződéses jogviszony kialakulásának hátteréül szolgáló kontextus azon ideiglenes vetületére, amely szorosan kapcsolódott az EULEX Koszovó misszió megbízatása meghatározásának és végrehajtásának pontos és konkrét körülményeihez, meg kell állapítani, hogy a jelen ügy körülményei között fennálltak olyan objektív okok, amelyek igazolták, hogy 2014. június 14., azaz a kilencedik határozott idejű munkaszerződés után egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseket alkalmazzanak az említett missziónál a felperes nemzetközi polgári alkalmazottként való foglalkoztatását illetően. Ennélfogva – a felperes állításával ellentétben – nem követtek el visszaélést akkor, amikor az első tíz határozott idejű munkaszerződés megkötését felajánlották neki.

185 Ami a 2003. évi törvény 9. cikkének megfelelően a felperes és az EULEX Koszovó misszió között a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés megkötésének igazolására alkalmas objektív okokat illeti, a felperest a 2014. június 26-i levélben kifejezetten tájékoztatták arról, hogy az EULEX Koszovó misszió szerkezetének átalakításáról szóló, a tagállamok által 2014. június 24-én meghozott határozat következtében az EULEX Koszovó missziónál való foglalkoztatása óta általa betöltött informatikusi munkakör („IT Officer”) munkakört 2014. november 14. után megszüntetik, így szerződését ezen időpont után nem fogják meghosszabbítani. Ezt az információt tehát az említett missziónál fennálló foglalkoztatási kilátásának vége, azaz 2014. november 14. előtt csaknem öt hónappal, és a tizedik határozott idejű munkaszerződés 2014. október 14-ben rögzített vége előtt csaknem négy hónappal hivatalosan közölték a felperessel. Egyebekben ez a levél kifejezetten felsorolta azokat az okokat, amelyek miatt 2014. november 14. után nem tudják felkínálni neki újabb munkaszerződés megkötését a missziónál az ezen utóbbival fennálló munkaviszonya keretében a felperes által ellátott feladatok vonatkozásában.

186 Az EULEX Koszovó misszió szerkezetének a 2014 júniusában elhatározott átalakításával közvetlenül és szorosan összefüggő e konkrét kontextusban javasolta az EULEX Koszovó misszió a tizedik határozott idejű munkaszerződés végén, 2014. október 14-én – a 2014. június 26-i levélnek megfelelően – a felperesnek a 2014. október 15. és november 14. közötti időszakra egy utolsó határozott idejű munkaszerződés megkötését. A felperes tehát teljes mértékben ismerte azokat az okokat, amelyek miatt és azokat a feltételeket, amelyek mellett egy utolsó határozott idejű munkaszerződést ajánlottak neki, továbbá tudomása volt arról, hogy – a misszió szerkezetének átalakítására, valamint ebből következően az általa addig betöltött munkakör megszűnésére figyelemmel – az általa ellátott feladatokat illetően egyáltalán nem volt kilátás arra, hogy meghosszabbítják szerződését. Ez a konkrét körülmény tökéletesen illusztrálja a magára az EULEX Koszovó misszióhoz hasonló KKBP-missziók természetére, következésképpen pedig magára a fennállására jellemző erőteljesen ideiglenes és kiszámíthatatlan vetületet. Ráadásul – az uniós bíróságot kijelölő választottbírósági kikötés 21. cikkbe való beillesztésének kivételével – az említett szerződés rendelkezései nem különböznek a tizedik határozott idejű munkaszerződésben szereplő rendelkezésektől.

187 A fenti 185. és 186. pontban szereplő megállapításokból kitűnik, hogy az EULEX Koszovó misszió megbízatásának ideiglenes jellegével és – időtartama, tartalma és finanszírozása tekintetében – annak állandó alakulásával összefüggő, az első tíz határozott idejű munkaszerződés megkötését igazoló objektív okokon felül fennálltak a konkrét kontextuson alapuló olyan egyéb objektív okok is, amelyek még konkrétabban és részletesebben igazolták a misszió azon döntését, hogy felajánlják a felperesnek az utolsó határozott idejű munkaszerződés egyetlen hónapos időtartamra való megkötését. Ennek felajánlása – ezen objektív okokra figyelemmel – szükséges és megfelelő eszközt képezett azon szükségletek kielégítése céljából, amelyekre a szerződéses jogviszony létrejött. Az említett határozott idejű munkaszerződés megszűnésének időpontja

ugyanis egybeesett azzal az időponttal, ameddig – a misszió szerkezetének a Tanács által elhatározott átalakítása és ennek a misszió általi végrehajtása keretében – a felperes által addig betöltött munkakört meg kellett szüntetni, azaz 2014. november 15-ig.

188 Következésképpen mindenekelőtt fennálltak olyan objektív okok, amelyek – a 2003. évi törvény 9. cikkének megfelelően – igazolhatták a tizenegy határozott idejű munkaszerződés megkötését. Ennélfogva nem követtek el visszaélést, amikor a felperesnek az utolsó határozott idejű munkaszerződés megkötését felajánlották. Ezután – tekintettel a fenti 184. és 187. pontban kifejtett megfontolásokra – a tizenegy határozott idejű munkaszerződés egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmet mint megalapozatlant kell elutasítani. Végezetül a fenti 82. pontban kifejtett megfontolásoknak megfelelően ennélfogva a felperes és a fenti 1. és 2. pontban említett első két misszió között létrejött határozott idejű munkaszerződések átminősítése iránti kérelmet is el kell utasítani.

189 Ezt a következtetést nem tudják megkérdőjelezni a felperes további érvei. Igaz ez először is az arra alapított érvet illetően, hogy a szerződéses jogviszony automatikusan átminősül határozatlan idejű munkaszerződéssé, mivel a tizenegy határozott idejű munkaszerződés aláírására mindenkor a hivatalba lépésének időpontja után került sor.

190 Ugyanis noha nem vitatott, hogy a tizenegy határozott idejű munkaszerződés mindegyikét a hatálybalépésük után írták alá, elegendő megállapítani, hogy a felperes által hivatkozott szabály a loi belge du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (a munkaszerződésekről szóló, 1978. július 3-i belga törvény, *Moniteur belge*, 1978. augusztus 22., 9277. o.) 9. cikkének rendelkezésein alapul. A fenti 139. pontban megállapítottaknak megfelelően azonban a jelen jogvitára alkalmazandó nemzeti jog az ír jog, amely még nagy vonalakban sem tartalmaz a szerződésekre vonatkozó hasonló alaki szabályt. Ennélfogva ez az érv nem megalapozott.

191 Másodszor az arra alapított érvet is el kell utasítani, hogy mivel nem közölték a szerződések elválaszthatatlan részét képező összes dokumentumot – és különösen a C(2009) 9502 közleményt –, a felperest az első határozott idejű munkaszerződés aláírása előtt nem tájékoztatták adó- és szociális jogairól. E tekintetben előadja, hogy a tizenegy határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó jogi kerettel kapcsolatos tájékoztatáson alapuló beleegyezés és tájékoztatás hiányában ezek a szerződések érvénytelenek, így ezen ok miatt is át kell minősíteni a szerződéses jogviszonyt egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé.

192 Az EULEX Koszovó misszió vitatja, hogy a felperes beleegyezése akarathibán alapult.

193 Ami azt illeti, hogy a felperest az első határozott idejű munkaszerződés megkötése előtt állítólag nem tájékoztatták adó- és szociális jogairól, a fenti 113. pontban megállapítottaknak megfelelően a C(2009) 9502 közleményt ténylegesen megküldték neki e szerződés aláírása előtt.

194 Márpedig nem vitatott, hogy a felperes és az EULEX Koszovó misszióvezetője között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező említett közlemény – a munkaviszonyra alkalmazandó szabályokon felül – kifejezetten felsorolta a felperes összes szociális és adójogát. Emellett meg kell állapítani, hogy mindenekelőtt a felperesnek a C(2009) 9502 közleményt továbbító 2010. február 9-i elektronikus levélben (lásd a fenti 113. pontot) a misszió humánerőforrás-osztálya a felperes állásajánlatának megtétele céljából pontosította a többek között a besorolási fokozatának és bérének meghatározására alkalmazandó eljárást és részletes szabályokat. Ezután a felperes e célból megküldte a missziónak a tartózkodási hely bejelentésével kapcsolatos, megfelelően kitöltött és 2010. február 22-i keltezésű

formanyomtatványt. Végül ezután a 2010. február 9-i elektronikus levelet követően a felperes által közölt dokumentumok alapján a misszió a 2010. március 18-i elektronikus levélben egyrészről tájékoztatta a felperest többek között arról a kategóriáról, amelybe a munkaköre tartozni fog, a besorolási és fizetési fokozatáról, a béréről és egyéb illetményeiről, a missziónál alkalmazott munkaórákról és a munkaidőről, a szabadságokkal kapcsolatos jogosultságairól, valamint az őt megillető magas kockázatú biztosítási kötvényről. A misszió másrészről felkérte a felperest, hogy fogadja el az említett 2010. március 18-i elektronikus levélhez csatolt állásajánlatot, valamint közölje érkezésének pontos időpontját, a misszió emellett pontosította, hogy érkezése előtt az általa hasznosnak tartott bármely információért fordulhat a misszióhoz. A felperes aláírva és 2010. március 25-i keltezéssel visszaküldte a munkakörét, besorolási fokozatát, bérét és az eredeti határozott idejű munkaszerződése megszűnésének időpontját pontosító állásajánlatot.

195 A fenti megfontolások összességéből kitűnik, hogy a felperes az alkalmazási feltételeinek, valamint szociális és adójogainak tökéletes ismeretében kötötte meg az EULEX Koszovó misszióval az első határozott idejű munkaszerződést. Egyebekben a felperes a beadványaiban nem állította, hogy a végül a misszióval megkötött tíz további egymást követő, határozott idejű munkaszerződéshez csatolt dokumentumokat nem bocsátották a rendelkezésére. Ami az utolsó határozott idejű munkaszerződést illeti – a fenti 138. pontban megállapítottaknak megfelelően – a felperes szociális és adójogaival kapcsolatos adatok magukban a szerződés rendelkezéseiben szerepeltek. Ezen utolsó határozott idejű munkaszerződéshez kizárólag a munkaköri leírást, a bértáblát, valamint az alkalmazott személyazonosságával kapcsolatos formanyomtatványt („Beneficiary form” vagy „Designation form”) csatolták.

196 Harmadszor, a felperesnek a 2003. évi törvény 8. cikke (2) bekezdésének megsértésére alapított érve sem megalapozott.

197 E tekintetben – a fenti 87. pontban megállapítottaknak megfelelően – a felperes előadja, hogy a 2003. évi törvény 8. cikkében szereplő rendelkezések megsértése automatikusan maga után vonja a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítését. Ugyanígy – a harmadik pervezető intézkedés keretében feltett újabb kérdésre adott válaszában – a felperes kifejezetten jelezte, hogy a munkaviszonyának jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó, a szerződéses károk megtérítése iránti kérelmét az említett missziónál fennálló szerződéses jogviszonyának a „2003. [évi törvény 9. cikkének alkalmazásán” alapuló átminősítésére alapítja.

198 A 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdése értelmében, amennyiben a munkáltató a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítását javasolja, legkésőbb a meghosszabbítás időpontjában írásban tájékoztatnia kell a munkavállalót a meghosszabbítást igazoló objektív okokról, valamint arról, hogy nem tesznek javaslatot határozatlan idejű munkaszerződés megkötésére. Az említett törvény 8. cikkének (4) bekezdése értelmében, amennyiben a munkáltató nem tájékoztatta a munkavállalót írásban, vagy ha az említett információ kitérő vagy kétértelmű, le kell vonni az ügy körülményei között igazságos és méltányos következtetéseket.

199 Mindenekelőtt elöljáróban meg kell állapítani, hogy egyrészről noha a 2003. évi törvény 8. cikkének (4) bekezdésében szereplő rendelkezések előírják, hogy az előzetes írásbeli tájékoztatással kapcsolatban az e cikk (2) bekezdésében előírt kötelezettség megsértése esetén le kell vonni az ügy körülményei között igazságos és méltányos következtetéseket, az ír jogalkotó nem írta elő, hogy ezek a következtetések a szóban forgó határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítésében is állhatnak. Ezek a rendelkezések e tekintetben eltérnek a 2003. évi törvény 9. cikkének (3) bekezdésében szereplő rendelkezésektől,

amelyekből kitűnik, hogy az említett jogalkotó ezúttal kifejezetten írta elő, hogy az ezen utóbbi cikk (1) és (2) bekezdésének megsértése esetén az érintett határozott idejű munkaszerződést határozatlan idejű munkaszerződéssé kell átminősíteni.

200 Másrészről az ír bíróságok ítélkezési gyakorlatából, és különösen a Labour Court (munkaügyi bíróság, Írország) által a National University of Ireland Maynooth v. Dr. Ann Buckley (FTD092) ügyben 2009. február 24-én hozott ítéletből kitűnik – amely ítélettel kapcsolatban a harmadik pervezető intézkedés keretében felhívták a feleket az esetleges észrevételeik kialakítására –, hogy a 2003. évi törvény 8. cikke (4) bekezdésének alkalmazása során az említett bíróságok által levont igazságos és méltányos következtetések a 2003. évi törvény 8. cikke (2) bekezdésének megsértése esetén pénzbeli kártérítés formáját öltik akkor, ha fennálltak a határozott idejű munkaszerződés megkötését igazoló objektív okok.

201 Ezután, ami a 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő rendelkezéseknek a jelen ügyben történt állítólagos megsértését illeti, természetesen lehetséges úgy vélni, hogy az írásbeli és előzetes, nem kitérő vagy nem kétértelmű tájékoztatással kapcsolatos követelményeket tiszteletben tartották a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződés megkötésekor, amelynek teljesítése 2014. október 15-én kezdődött. A 2014. június 26-i levélben ugyanis az EULEX Koszovó misszió világosan és egyértelműen kifejtette, hogy a felperes munkakörének 2014. november 15-től történő megszűnése miatt, a misszió – a tizedik határozott idejű munkaszerződés végén – csak egy utolsó határozott idejű munkaszerződés megkötését tudja felajánlani a számára. Amint az a fenti 185–187. pontból kitűnik, mivel a hivatkozott ok közvetlenül a magára a misszió jellegére jellemző időbeliségi tényezőkhöz kapcsolódott, az a 2003. évi törvény 7. cikke értelmében objektív oknak minősült.

202 Az EULEX Koszovó misszió által előadottakkal ellentétben azonban, továbbá amint azzal a felperes a harmadik pervezető intézkedésre adott válaszában érvel, sem a másodiktól a tizedik határozott idejű munkaszerződésben szereplő rendelkezésekből – köztük az ezekhez csatolt dokumentumokból –, sem az említett misszió által a felperessel formálisan és kifejezetten közölt hat értékelő jelentésből nem tűnnek ki a 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő rendelkezéseknek megfelelően a meghosszabbított határozott idejű munkaszerződések hatálybalépése előtt írásban közölt azon objektív okok, amelyek miatt a misszió a felperesnek felajánlotta az említett határozott idejű munkaszerződések megkötését és amelyek miatt nem tudta neki határozatlan idejű munkaszerződés megkötését felajánlani. Az EULEX Koszovó misszió e tekintetben – az álláspontja szerint – az említett értékelő jelentésekben és a határozott idejű munkaszerződésekhez csatolt dokumentumokban szereplő, az EULEX Koszovó missziót jellemző időbeliségi tényezőkkel, azaz többek között a misszió vagy az egymást követő misszióvezetők megbízatásának korlátozott időtartamával, illetve az időszakosan hozzá rendelt költségvetés korlátozott időtartamával kapcsolatos információkra hivatkozik.

203 Meg kell azonban állapítani egyrészről, hogy nem vitatott, hogy a másodiktól a tizedik határozott idejű munkaszerződést nem a hatálybalépésük időpontja előtt írták alá. Ennélfogva – a 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő rendelkezésekben előírtakkal ellentétben – az e szerződésekben szereplő írásbeli információkat az említett időpontok előtt nem hozhatták formálisan és konkrétan a felperes tudomására.

204 Másrészről azt is meg kell állapítani, hogy a hat értékelő jelentés némelyike több határozott idejű munkaszerződés hatálya alá tartozó munkavégzési időszakra vonatkozott, így a 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettséget nyilvánvalóan nem lehetett tiszteletben tartani a másodiktól a kilencedik határozott idejű egyes munkaszerződések

meghosszabbításakor. Ez a helyzet például a negyedik értékelő jelentés esetében, amely a 2014. június 15. és 2013. június 14. közötti időszakra vonatkozott, amely időszak a hatodik, a hetedik és a nyolcadik határozott idejű munkaszerződés hatálya alá tartozott. A felperest tehát nyilvánvalóan nem tájékoztatták írásban azokról az objektív okokról, amelyek igazolták, hogy felajánlják neki a hetedik és a nyolcadik határozott idejű munkaszerződés megkötését.

205 Továbbra is a hat értékelő jelentést illetően, kétségtelenül igaz, hogy a 2010. október 15. és 2011. július 20. közötti időszakra vonatkozó második értékelő jelentés tartalmazta a következő megjegyzést: „a misszió megszűnésének tényleges időpontja: 2011. október 14.”. Ez az információ azonban téves. A második értékelő jelentés aláírásának időpontjában, azaz 2011. augusztus 8-án ugyanis – amint az a fenti 160. pontból kitűnik – a misszió megbízatását a 2010/322 határozat elfogadásakor 2012. június 14-ig meghosszabbították. Amint az a fenti 162. és 172. pontból kitűnik, a 2011. október 14-i időpont a misszió finanszírozására szolgáló pénzügyi referenciaösszegek által lefedett időszak végének, egyúttal pedig az akkoriban hivatalban lévő misszióvezető megbízatása megszűnése időpontjának felelt meg.

206 A fenti megfontolásokból következik, hogy – a másodiktól a tizedik határozott idejű munkaszerződés meghosszabbításával kapcsolatos kimerítő információk hiányán felül – az ezekre vonatkozó és az EULEX Koszovó misszió által hivatkozott információ bizonyos szempontból félreérthető, sőt, helytelen volt, így az nem felelt meg a 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő, a konkrét és előzetes tájékoztatásra vonatkozó követelményeknek.

207 Következésképpen a felperes helytállóan hivatkozik a 2003. évi törvény 8. cikkének (2) bekezdésében szereplő rendelkezések megsértésére.

208 Ezzel szemben az említett jogsértésből a 2003. évi törvény 8. cikkének (4) bekezdése alapján levonandó igazságos és méltányos következtetéseket illetően emlékeztetni kell arra, hogy az uniós bíróságok előtti eljárásra irányadó szabályokból – és különösen az Európai Unió Bírósága alapokmányának 21. cikkéből, valamint az eljárási szabályzat 76. cikkéből és 84. cikkének (1) bekezdéséből – következik, hogy a jogvitát főszabály szerint kizárólag a felek határozzák meg és határolják körül, valamint hogy az uniós bíróság nem lépheti túl a felek által előterjesztett kérelmekben foglaltakat (lásd: 2020. szeptember 17-i Alfamicro kontra Bizottság ítélet, C-623/19 P, nem tették közzé, EU:C:2020:734, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Konkrétabban, amennyiben a Törvényszékhez az EUMSZ 272. cikk alapján szerződést elbíráló bíróságként fordulnak, kizárólag a jogvita felei által meghatározott jogi háttér és tényállás keretei között kell határozatot hoznia (lásd: 2020. szeptember 17-i Alfamicro kontra Bizottság ítélet, C-623/19 P, nem tették közzé, EU:C:2020:734, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

209 Márpedig a jelen ügyben – a fenti 197. pontban megállapítottaknak megfelelően –, amennyiben a felperes a 2003. évi törvény 8. cikkében szereplő rendelkezések megsértésére hivatkozik, egyrészről kifejezetten jelezte, hogy a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való azon átminősítését kéri, amelyet e cikk megsértése automatikusan maga után von. Másrészről egyértelműen emlékeztetett arra, hogy a munkaviszonyának jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó kártérítési igénye az azon missziókkal fennálló szerződéses jogviszonyának – a 2003. évi törvény 9. cikke alapján való – átminősítésén alapul, amelyeknél egymás után dolgozott. A fenti 199. és 200. pontban kifejtett megfontolásokból azonban kitűnik, hogy ennek az átminősítés iránti kérelemnek kizárólag a 2003. évi törvény 8. cikkének megsértése alapján nem lehet helyt adni. Még inkább így van ez, amennyiben – a fenti 188. pontban

megállapítottaknak megfelelően – a jelen ügyben a 2003. évi törvény 9. cikkének megfelelően fennálltak a tizenegy egymást követő, határozott idejű munkaszerződés megkötését igazoló objektív okok.

210 A fenti megfontolások összességére figyelemmel el kell utasítani az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmet.

b) Az összes szerződéses kár megtérítése iránti kérelemről

211 A felperesnek a szerződéses károk megtérítése iránt az első kereseti kérelemben előadott kérelme a határozott idejű munkaszerződések egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való – az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések révén az alperesek által elkövetett visszaélés, valamint a belga vagy az ír jog értelmében a szerződésekre alkalmazandó alaki szabályok megsértése miatti – átminősítésén alapul. Ezzel összefüggésben a felperes azoknak a szociális jogoknak a megsértésére hivatkozik, amelyeknek őt a határozatlan idejű munkaszerződés keretében alkalmazott munkavállalói minőségében meg kellett volna illetniük különösen a társadalombiztosítás és a nyugdíj, de emellett a tájékoztatás, a konzultáció, az értesítés és a szerződés felmondása területén is. A felperes tehát mindazon jogok visszaható hatállyal való visszaállítását kéri, amelyeknek őt egy ilyen szerződés megkötése esetén meg kellett volna illetniük.

212 Az alperesek vitatják a felperes érveit.

213 E tekintetben meg kell állapítani, hogy először is – a fenti 82. és 188. pontban levont következtetésnek megfelelően – a határozott idejű munkaszerződésekkel való, az EULEX Koszovó misszió által állítólagosan elkövetett visszaélésre alapított kifogást el kell utasítani ugyanúgy, mint következésképpen az EULEX Koszovó misszióval és egymás után a fenti 1. és 2. pontban említett első két misszióval a felperes által létesített szerződéses jogviszony határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelmet.

214 Másodszor – amint az a fenti 189–195. pontból kitűnik – a felperes tévesen rója fel az EULEX Koszovó misszióval szemben, hogy megsértette a tizenegy határozott idejű munkaszerződés megkötésére vonatkozó alaki szabályokat, valamint a munkavállaló tájékoztatásával kapcsolatos szabályokat, ekként pedig tévesen hivatkozik a szerződéseknek az – akarathibán alapuló beleegyezése miatti – érvénytelenségére.

215 Ennélfogva a felperes által az első kereseti kérelemben állított szerződéses károk megtérítése iránti kérelmet mint megalapozatlant kell elutasítani.

216 A fenti 188. és 215. pontban levont következtetésekre figyelemmel az első kereseti kérelemben szereplő kérelmeket anélkül kell megalapozatlanként elutasítani, hogy az e kérelmekkel kapcsolatban az alperesek által felhozott és a fenti 74. pontban említett elfogadhatatlansági kifogásról határozatot kellene hozni (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2002. február 26-i Tanács kontra Boehringer ítélet, C-23/00 P, EU:C:2002:118, 52. pont; 1999. december 1-jei Boehringer kontra Tanács és Bizottság ítélet, T-125/96 et T-152/96, EU:T:1999:302, 143. és 146. pont).

2. A szerződésen kívül okozott károk megtérítése iránt elsődlegesen előadott kérelemről (második kereseti kérelem)

217 A szintén elsődlegesen előadott második kereseti kérelmet illetően a felperes egyrészről lényegében azt kéri, hogy a Törvényszék állapítsa meg, hogy mivel a Tanács, a Bizottság és az EKSZ úgy határozott, hogy az Unió nemzetközi misszióin való alkalmazása során a felperest nemzetközi polgári személyi állományba tartozó alkalmazottként, nem pedig az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek alapján ideiglenes alkalmazottként veszi fel, megsértett különféle jogi szabályokat, különösen a „Szerződés” bizonyos rendelkezéseit, és vele szemben hátrányosan megkülönböztető bánásmódot alkalmazott. Másrészről – az e jogellenes magatartásokkal neki okozott különféle vagyoni és törvényes károkra tekintettel – a felperes azt kéri, hogy ezt a három alperest kötelezze a Törvényszék, az általa rögzített határidőn belül, a felek által meghatározandó összegű kártérítésre.

218 A Tanács, a Bizottság, az EKSZ és az EULEX Koszovó misszió vitatja a felperes érveit. Ezen túlmenően a második pervezető intézkedésre a felperes által adott válasszal kapcsolatos észrevételeikben – amely válasz szerint a felperes második kereseti kérelemben előadott kártérítési kérelme az EUMSZ 268. cikken és az EUMSZ 340. cikk (2) bekezdésén alapul – a Bizottság és az EKSZ az említett kérelem elfogadhatatlanságára hivatkozik.

219 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy – a fenti 60. pontban megállapítottaknak megfelelően – az elsődlegesen előadott második kereseti kérelem az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikk rendelkezésein alapul, valamint hogy az azoknak a szerződésen kívül okozott károknak a Tanács, a Bizottság és az EKSZ általi megtérítésére irányul, amelyeket a felperes a Tanács, a Bizottság és az EKSZ nemzetközi polgári személyi állománnyal kapcsolatos munkaerő-felvételi politikája miatt szenvedett el.

220 Elsődlegesen – a második kereseti kérelem Bizottság és EKSZ által hivatkozott elfogadhatatlansága ellenére – a Törvényszék úgy véli, hogy pergazdaságossági okokból és az igazságszolgáltatás megfelelő működése érdekében, valamint azzal a céllal, hogy a felek számára eredményes és hasznos választ adjon az említett kérelemmel kapcsolatban, elöljáróban – a fenti 79. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően – e kérelem érdemi részét kell vizsgálni.

221 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 340. cikk második bekezdése értelmében „[s]zerződésen kívüli felelősség esetén az Unió a tagállamok jogában közös általános elveknek megfelelően megtéríti az intézményei vagy alkalmazottai által feladataik teljesítése során okozott károkat”. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az Unió intézményei jogellenes magatartásából fakadó, az EUMSZ 340. cikk második bekezdése szerinti szerződésen kívüli felelősségének beállásához több feltétel együttes fennállása szükséges, úgymint az intézményeknek felrótt magatartás jogellenessége, a kár tényleges bekövetkezése, valamint az állítólagos magatartás és a hivatkozott kár közötti okozati összefüggés fennállása (lásd: 2008. szeptember 9-i FIAMM és társai kontra Tanács és Bizottság ítélet, C-120/06 P és C-121/06 P, EU:C:2008:476, 106. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezés gyakorlat; 2014. november 25-i Safa Nicu Sepahan kontra Tanács ítélet, T-384/11, EU:T:2014:986, 47. pont).

222 Ezeknek a feltételeknek egyidejűleg kell teljesülniük. Ebből következik, hogy amennyiben e feltételek egyike nem teljesül, a keresetet anélkül kell teljes egészében elutasítani, hogy a többi feltételt vizsgálni kellene (lásd ebben az értelemben: 2010. december 7-i Fahas kontra Tanács ítélet, T-49/07, EU:T:2010:499, 93. pont; 2012. február 17-i Dagher kontra Tanács vézés, T-218/11, nem tették közzé, EU:T:2012:82, 34. pont).

223 Egyebekben az uniós intézmények jogellenes magatartásának a fennállására vonatkozó feltétel megköveteli a magánszemélyek számára jogokat keletkeztető valamely jogszabály kellően súlyos megsértését (lásd ebben az értelemben: 2017. május 30-i Safa Nicu Sepahan kontra Tanács ítélet, C-45/15 P, EU:C:2017:402, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

224 A jelen ügyben elsősorban a jogi szabályok – különösen az elsődleges jog – állítólagos megsértését illetően először is me kell állapítani, hogy a felperes a rendelkezések pontosítása nélkül a keresetlevél 63. lábjegyzetében az Unió általános anyagi jogáról szóló egyik mű kivonatára hivatkozik, amelyben az EK 39. és EK 42. cikket említik. Emlékeztetni kell azonban arra, hogy ezek a cikkek az EK-Szerződés „Közösségi politikák” címet viselő harmadik részében található, „A személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgása” című III. cím „Munkavállalók” című 1. fejezetében szerepeltek, valamint hogy az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását (EUMSZ 45. cikk [a korábbi EK 39. cikk]). Az EUMSZ 48. cikk (a korábbi EK 42. cikk) értelmében a jogalkotó a szociális biztonság területén elfogadja azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalók szabad mozgásának biztosításához szükségesek. Amennyiben a jelen ügyben szóban forgó munkaviszonyt kizárólag az Unió területén kívül kötötték és teljesítették, a jelen ügy egyáltalán nem vonatkozik a felperest munkavállalóként megillető szabad mozgásnak a felperes általi gyakorlására, így nyilvánvalóan megalapozatlan az az állítás, amely szerint az első három alperes által elkövetett hátrányos megkülönböztetés „ellentétes a [S]zerződéssel”.

225 Másodszor, ami a Tanács, a Bizottság és az EKSZ által elkövetett hatalommal való visszaélésre alapított kifogást illeti, a felperes lényegében azt állítja, hogy a missziók személyzetét illetően az elsődleges jog rendelkezéseit sértő foglalkoztatási rendszert vezettek be és alkalmaztak. Egyebekben azt állítja, hogy az intézmények maguk is elismerték a KKBP-be tartozó különféle missziók és a nemzetközi polgári személyi állomány között létrejött szerződések által kiváltott jogi és pénzügyi kockázatokat, valamint a jóhírnév romlását. E tekintetben a felperes egyrészről a Bizottság Külpolitikai Eszközökért Felelős Szolgálata („Service for Foreign Policy Instruments”) által készített 2012. évi éves tevékenységi jelentésre, másrészről pedig a külkapcsolati tanácsosok munkacsoportja (RELEX) által a Tanács számára készített dokumentumokra hivatkozik.

226 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EU-Szerződés 14. cikkének az EULEX Koszovó misszió létrehozásának időpontjában hatályos változatát (lásd a fenti 158. pontot) módosító és azt felváltó EUSZ 28. cikk (1) bekezdésének első albekezdése előírja, hogy amennyiben a nemzetközi helyzet műveleti fellépést tesz szükségessé, a Tanács elfogadja a szükséges határozatokat, valamint hogy a határozatban meg kell határozni annak céljait, hatókörét, az Unió rendelkezésére bocsátandó eszközöket és szükség esetén időtartamát, valamint végrehajtásának feltételeit. Ily módon meg kell állapítani, hogy a KKBP különös keretében a Tanácsnak kell meghatároznia az Unió rendelkezésére bocsátandó eszközöket, valamint az Unió érintett műveleti fellépése miatt általa elfogadott határozatok végrehajtásának feltételeit. Mivel ez a rendelkezés semmiféle korlátozást nem ír elő az abban említett eszközöket illetően, úgy kell tekinteni, hogy ezek vonatkoznak többek között az említett fellépés rendelkezésére bocsátott személyzeti eszközökre.

227 Az EU-Szerződés 2008-ban hatályos változatának 14. cikkében már szereplő, a KKBP-re vonatkozó e különös rendelkezések alapján írta elő a Tanács a 2008/124 együttes fellépés 9. cikkének (3) bekezdésében, hogy az EULEX Koszovó misszió – szükség esetén – szerződéses alapon nemzetközi és helyi személyzetet is toborozhat. Ami a nemzetközi polgári személyi állomány alkalmazási feltételeit illeti, a Tanács mindenekelőtt úgy döntött – amint az a 2008/124 együttes fellépés 10. cikke (3) bekezdésének eredeti változatából kitűnik –, hogy „[a] nemzetközi […] polgári személyzet alkalmazási feltételeit, valamint jogait és kötelezettségeit a misszióvezető és a személyzet tagja közötti szerződésben kell meghatározni”. Ez a rendelkezés változatlan

maradt a 2014/349 határozat elfogadásáig, amely azt – a 2008/124 együttes fellépésbe beillesztett 15a. cikknek megfelelően – az EULEX Koszovó misszió jogi személyiséggel való felruházásának figyelembevétele céljából módosította. Ily módon hivatkozik ez a rendelkezés azóta az EULEX Koszovó misszió és a személyzet tagjai között létrejött szerződésekre.

228 A fenti megállapításokból kitűnik, hogy az elsődleges jognak a konkrétan a KKBP-re vonatkozó rendelkezései alapján hoztak kifejezetten létre az EULEX Koszovó misszióval kapcsolatos normatív rendelkezések egy olyan jogalapot, amely lehetővé teszi a misszióvezető, majd pedig a misszió számára, hogy szerződéses alapon alkalmazzák a nemzetközi polgári személyi állományt.

229 Egyebekben a felperes hiábavalóan hivatkozik egyrészről a Bizottság Külpolitikai Eszközökért Felelős Szolgálata által készített 2012. évi éves tevékenységi jelentésre, amely azt javasolja, hogy a KKBP-be tartozó missziók szerződéses alkalmazottaira alkalmazzák az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeket, amely javaslatot azzal a céllal fogalmaztak meg, hogy „elkerüljék a jogi és pénzügyi kockázatokat, valamint a jóhírnév romlását”, másrészről pedig hiábavalóan hivatkozik a RELEX munkacsoport által a Tanács számára készített azon dokumentumokra, amelyek a nemzetközi polgári személyi állomány tagjaira alkalmazandó új jogi kerettel kapcsolatos javaslatokat tartalmaznak. Ugyanis, még ha be is bizonyosodik, hogy léteznek ilyen javaslatok, meg kell állapítani, hogy a felperes nem bizonyítja, hogy mennyiben képezi a magánszemélyek számára jogokat keletkeztető jogi szabály kellően súlyos megsértését önmagában az, hogy ezeket a javaslatokat nem fogadták el.

230 Másodsorban az egyenlő bánásmód elvének és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének állítólagos megsértését illetően először is tévesen állítja a felperes, hogy az EULEX Koszovó misszió szerződéses alkalmazottai körében hátrányos megkülönböztetés állt fenn azért, mert a C(2009) 9502 közleményen alapuló szerződéses rendelkezésekben hivatkozott különféle nemzeti jogokat alkalmaztak. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében ugyanis az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően, és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak az ilyen bánásmód objektíve nem igazolható (lásd: 2013. október 10-i Manova ítélet, C-336/12, EU:C:2013:647, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ezen ítélkezési gyakorlatra figyelemmel meg kell állapítani, hogy annak ellenére, hogy a nemzetközi polgári személyzet tagjai egyénileg kötötték meg szerződéseiket az EULEX Koszovó misszióval, a személyzet e tagjaival szemben ugyanazt a bánásmódot alkalmazták, amely a rájuk vonatkozó szerződésekben azonos módon szerepelt (lásd ebben az értelemben: 2014. szeptember 30-i Bitiqi és társai kontra Bizottság és társai végzés, T-410/13, nem tették közzé, EU:T:2014:871, 35. pont). Ennélfogva ezt az állítást mint megalapozatlant kell elutasítani.

231 Másodszor, a felperes azt is tévesen állítja, hogy kárt szenvedett el azért, mert vele szemben az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó alkalmazotti jogállás keretében alkalmazott európai munkatársaihoz képest nem egyenlő bánásmódot és hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak, amely jogállást – álláspontja szerint – az EKSZ-nél foglalkoztatott munkavállalóként a számára biztosítani kellett volna, amihez hozzáfűzi, hogy – az ECMM-et létrehozó határozatnak megfelelően – a személyzetet kizárólag „európai személyzetként” lehetett alkalmazni.

232 Egyrészről ugyanis – amint az a fenti 224–230. pontból kitűnik –, a jogalkotó nem alkalmazta tévesen a jogot egy olyan jogalapnak az EULEX Koszovó misszióval kapcsolatos normatív rendelkezésekben való előírásakor, amely lehetővé tette a misszióvezető, majd pedig a misszió számára, hogy szerződéses alapon vegye fel a nemzetközi polgári személyzetet. Másrészről azt az állítást illetően, amely szerint az ECMM-et létrehozó határozatból kitűnik, hogy a személyzetet

kizárólag „európai személyzetként” lehetett alkalmazni, egyfelől meg kell állapítani, hogy a felperes nem nyújtotta be sem az említett határozatot, sem az ezen állítást alátámasztó más információt. Mindenesetre meg kell állapítani, hogy az 1991. július 13-án Belgrádban aláírt, a később EUMM-re átnevezett ECMM-t létrehozó egyetértési megállapodás nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely alapján meg lehetne állapítani, hogy ez után jogellenesen alkalmazták az EULEX Koszovó missziónál a szerződéses személyzetet.

233 Harmadsorban a felperes szintén hiábavalóan hivatkozik egyrészről az RG nº 12/3600/A számú ügyben a tribunal du travail francophone de Bruxelles (brüsszeli francia nyelvű munkaügyi bíróság, Belgium) által hozott, 2014. június 30-i ítéletre, másrészről a 2004. október 5-i Sanders és társai kontra Bizottság ítéletre (T-45/01, EU:T:2004:289) mint olyan ítéletekre, amelyek nemcsak rávilágítanak a „nem európai” szerződésekből eredő, a hátrányos megkülönböztetésen alapuló problémákra, hanem azokat a pénzügyi következményeket is illusztrálják, amelyekkel ezek az európai intézményekre nézve járnak.

234 Ugyanis először is a felperes nem fejti ki azokat az okokat, amelyek miatt e két határozat a jelen ügyben megalapozhatná a második kereseti kérelemben szereplő kártérítési kérelmet.

235 Másodszor, ami az RG nº 12/3600/A számú ügyben a tribunal du travail francophone de Bruxelles (brüsszeli francia nyelvű munkaügyi bíróság) által hozott, 2014. június 30-i ítéletet illeti, meg kell állapítani, hogy az ezen ítélet alapjául szolgáló jogvita olyan tényállásra vonatkozott, amely nem áll nyilvánvaló és releváns kapcsolatban a jelen ügybeli tényállással. Az a jogvita ugyanis elsősorban egy, az EULEX Koszovó missziónál dolgozó nemzetközi polgári alkalmazott határozott idejű munkaszerződésének – súlyos kötelezettségszegés miatti elbocsátást követő – megszüntetése miatti kártérítés iránti kérelemre vonatkozott. Márpedig ebben az ítéletben a tribunal du travail francophone de Bruxelles (brüsszeli francia nyelvű munkaügyi bíróság) megállapította, hogy a szóban forgó munkaszerződést annak rendes lejárta előtt – az alkalmazandó francia munkajog rendelkezéseinek megsértésével – nem súlyos indok, munkaképtelenség, vagy *vis maior* miatt szüntették meg, így a felperes számára kártérítést kell biztosítani. Ennélfogva mivel a felperes nem pontosítja az e határozatból levonandó következtetéseket, a Törvényszék nem tudja azokat azonosítani.

236 Ugyanígy, ami a felperes által szintén hivatkozott 2004. október 5-i Sanders és társai kontra Bizottság ítéletet (T-45/01, EU:T:2004:289) illeti, az abból eredő következtetéseket nem lehet analógia útján átültetni a jelen ügyre. Ezen ítélet 142. pontjában ugyanis a Törvényszék megállapította, hogy mivel a Bizottság nem ajánlott fel a felpereseknek ideiglenes alkalmazotti szerződéseket – az őket foglalkoztató közös vállalkozás alapokmányának megsértésével –, igazgatási hatásköreinek gyakorlása során figyelmen kívül hagyta azt a jogot, amely az érintetteket az említett alapokmány alapján megillette. A jelen ügyben azonban a felperes nem bizonyítja, hogy az uniós jog rendelkezései értelmében jogosult volt arra, hogy a fenti 1–3. pontban említett misszióknál az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek szerint (vagy az azokkal egyenértékű alapokmány alapján) alkalmazzák.

237 A fenti 224–236. pontban kifejtett megfontolások összességére figyelemmel meg kell állapítani, hogy a felperes nem bizonyította a számára jogokat keletkeztető bármiféle jogi szabály kellően súlyos megsértését.

238 Következésképpen, mivel nem teljesül az Unió szerződésen kívüli felelősségének megállapításához szükséges kumulatív feltételek egyike, a fenti 216. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a második kereseti kérelemben szereplő kártérítési kérelmet anélkül kell megalapozatlanként elutasítani, hogy az e kérelemmel kapcsolatban az alperesek által felhozott és a fenti 74. és 218. pontban említett elfogadhatatlansági kifogásokról határozatot kellene hozni.

3. A szerződésen kívül okozott kár megtérítése iránt másodlagosan előterjesztett kérelemről (harmadik kereseti kérelem)

239 Másodlagosan arra az esetre, ha a Törvényszéknek el kellene utasítania az első két kereseti kérelemben elsődlegesen előadott kérelmeket, a felperes az „európai intézmények” szerződésen kívüli felelősségére alapított kártérítési kérelmet terjeszt elő. Állítása szerint az alperesek a felperessel szemben előírt szerződéses viszony keretében megsértették a jogbiztonság, a szerzett jogok tiszteletben tartása és a bizalomvédelem elvét, a megfelelő ügyintézéshez való jogot, a közigazgatás átláthatóságának elvét és a gondoskodási kötelezettséget, a jogalanyok védelmének elvét és a magatartási kódexét. Azzal érvel, hogy ha az elsődlegesen előadott első két kereseti kérelmet elfogadhatatlanként vagy megalapozottként kellene elutasítani, az bizonyítaná, hogy az alperesek megsértették ezen elveket, jogot, kötelezettséget és kódexet. Ebben az esetben ugyanis „nem volt módjában megállapítani, hogy e szerződésekre mely jogok vonatkoznak, továbbá milyen határidőn belül és mennyiben hivatkozhatott e jogokra vagy azok megsértésére”. Ennélfogva azzal érvel, hogy ha a Törvényszéknek az elsődlegesen előadott első két kereseti kérelmet elfogadhatatlanként vagy megalapozottként kellene elutasítania, azzal neki mintegy 150 000 euró összegű kára keletkezne.

240 Az alperesek által felhozott elfogadhatatlansági kifogásokkal kapcsolatos észrevételeiben a felperes kijelenti, hogy a keresetlevélből egyértelműen kitűnik, hogy az másodlagosan – az alapvető jogok megsértésére figyelemmel – az intézmények szerződésen kívüli felelősségének megállapítására irányul. Úgy véli, nem tudja részletesebben kifejteni, hogy mely jogait sértették meg, mivel ezt a jogsértést csak akkor lehetne meghatározni, ha a Törvényszék az elsődlegesen előadott első két kereseti kérelemben megfogalmazott kérelmeit elutasítaná. Az eljárási szabályzat 76. cikkében szereplő rendelkezések tiszteletben tartásának értékelése céljából figyelembe kell venni a jelen ügy e különös körülményeit, valamint a jelen ügyre alkalmazandó jogi keretet. A felperes – a második kereseti kérelem vonatkozásában kifejtettekkel azonos okokból – úgy véli, hogy az Európai Unió Bírósága hatáskörrel rendelkezik a harmadik kereseti kérelemmel kapcsolatos határozathozatalra. A Bizottság – a kialakított jogi keret egyértelműségének, koherenciájának és kiszámíthatóságának hiányára figyelemmel – nem róhatja fel a felperesnek, hogy nem határozta meg a harmadik kereseti kérelemben említett egyes intézményeket külön-külön terhelő felelősséget.

241 Arra az esetre, ha a Törvényszék a harmadik kereseti kérelmet elfogadhatónak nyilvánítaná, amit a Tanács, a Bizottság és az EKSZ a felperes érvelése egyértelműségének állítólagos hiánya miatt kifogásol, ezen utóbbiak e kérelem megalapozatlanként való elutasítását kérik.

242 A Törvényszék úgy véli, hogy meg kell vizsgálni a harmadik kereseti kérelemben előadott, a szerződésen kívüli kár megtérítése iránti kérelem elfogadhatóságát.

243 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az Európai Unió Bírósága alapokmányának az 53. cikke első bekezdésével és az eljárási szabályzat 76. cikkének d) pontjával együttesen értelmezett 21. cikke első bekezdése szerint minden keresetlevélnek tartalmaznia kell a jogvita tárgyát és a felhozott jogalapok rövid ismertetését. A keresetlevélnek kellően világosnak és pontosnak kell

lennie ahhoz, hogy az alperes előkészíthesse a védekezést, és a Törvényszék dönthessen a keresetről adott esetben minden további információ nélkül. A jogbiztonság és a gondos igazságszolgáltatás biztosítása érdekében a kereset elfogadhatóságához szükséges, hogy maga a keresetlevél tartalmazza az alapjául szolgáló alapvető jogi és ténybeli elemeket, legalább összefoglaló jelleggel, de összefüggő és érthető módon. Pontosabban e követelmények kielégítése végett a valamely uniós intézmény által okozott állítólagos károk megtérítésére irányuló keresetlevélnek tartalmaznia kell azokat az elemeket, amelyek azonosíthatóvá teszik a felperes által az intézménnyel szemben kifogásolt magatartást, és azokat az okokat, amelyek alapján a felperes úgy ítéli meg, hogy okozati összefüggés áll fenn e magatartás és az állítólagosan elszenvedett sérelem között, valamint tartalmaznia kell a sérelem természetét és terjedelmét (lásd: 2010. március 2-i Arcelor kontra Parlament és Tanács ítélet, T-16/04, EU:T:2010:54, 132. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. október 5-i Grigoriadis és társai kontra Parlament és társai végzés, T-413/14, nem tették közzé, EU:T:2015:786, 30. pont).

244 Márpedig meg kell állapítani, hogy a keresetlevél alapján – a teljes keresetlevelet vizsgálva sem – és a felperes későbbi beadványai alapján sem lehet a megkövetelt világossággal és pontossággal meghatározni, hogy kellően közvetlen okozati összefüggés áll fenn az alperesek által állítólagosan elkövetett jogsértések és a harmadik kereseti kérelem keretében előadott kártérítési kérelemben a felperes által hivatkozott kár között.

245 Lényegében ugyanis a felperes az abból eredő kár fennállására hivatkozik, hogy a Törvényszék elutasítja az elsődlegesen előadott első két kereseti kérelmét. Erre a kárral figyelemmel alapítja az alperesek szerződésen kívüli felelősségének megállapítására irányuló kérelmét az EUMSZ 268. és EUMSZ 340. cikkre.

246 Ily módon, jóllehet a felperes a kártérítési kérelmét a Törvényszék által az állítólagos kár jellemzésével kapcsolatban tanúsított magatartásra alapítja, valójában az alperesek szerződésen kívüli felelősségének megállapítását kéri lényegében az alperesek – első két kereseti kérelemben kifogásolt – azon állítólagos jogellenes magatartása miatt, amely a felperesnek szerződéses vagy szerződésen kívüli károkat okozott. E körülmények között a Törvényszék számára nem érthető, hogy az elsődlegesen előadott első két kereseti kérelmet mint megalapozatlant elutasító határozata miként okozhatott olyan kárt a felperesnek, amelyeket az alpereseknek lehetne betudni.

247 Ebből következik, hogy a másodlagosan előadott harmadik kereseti kérelem nem felel meg az eljárási szabályzat 76. cikkének d) pontjában előírt követelményeknek, ekként pedig azt a harmadik kereseti kérelem egyértelműségének hiánya miatt mint nyilvánvalóan elfogadhatatlant kell elutasítani (lásd a fenti 73. és 241. pontot).

248 A fenti 216., 238. és 247. pontban szereplő megfontolásokra figyelemmel, mivel az első és a második kereseti kérelmet mint megalapozatlant, a harmadik kereseti kérelmet pedig mint elfogadhatatlant kell elutasítani, a keresetet – a fenti 216. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően – anélkül kell teljes egészében elutasítani, hogy az alperesek által felhozott többi elfogadhatatlansági kifogásról határozatot kellene hozni.

V. A költségekről

249 Az eljárási szabályzat 219. cikke szerint a hatályon kívül helyezést vagy visszautalást követő határozatában a Törvényszék határoz az előtte indított eljárásokkal és a Bíróság előtti fellebbezési eljárásokkal kapcsolatos költségekről.

250 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte.

251 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (3) bekezdése értelmében részleges pernyertesség esetén mindegyik fél maga viseli saját költségeit.

252 A fellebbezés tárgyában hozott ítéletében a Bíróság a költségekről nem határozott. Az eljárási szabályzat 219. cikkének megfelelően a Törvényszéknek kell tehát határoznia a jelen ítéletben az előtte indított eljárásokkal és a Bíróság előtti fellebbezési eljárással kapcsolatos költségekről.

253 Mivel az alperesek a Bíróság előtt a C-43/17. P. sz. ügyben lefolytatott fellebbezési eljárásban pervesztesek lettek, kötelezni kell őket a saját költségeiknek, valamint az ezen eljárással és a fellebbezést megelőzően a Törvényszék előtt a T-602/15. sz. ügyben lefolytatott eljárással kapcsolatban a felperes részéről felmerült költségeknek a viselésére, mégpedig az ezen utóbbi eljárásban benyújtott külön beadványaikban felhozott elfogadhatatlansági kifogásoktól kezdve.

254 Mivel a felperes érdemben pervesztes lett a T-602/15. RENV. sz. ügyben a Törvényszékhez történő visszautalást követő eljárásban, kötelezni kell saját költségeinek – köztük a keresetlevél benyújtásával kapcsolatos költségeknek –, valamint az alperesek részéről az ezen eljárással összefüggésben felmerülő költségeknek a viselésére.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (kibővített második tanács)

a következőképpen határozott:

1) **A Törvényszék a keresetet elutasítja.**

2) **Az Európai Unió Tanácsa, az Európai Bizottság, az Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ), az EULEX Koszovó misszió maga viseli saját költségeit, valamint a Bíróság előtt a C-43/17. P. sz. ügyben lefolytatott fellebbezési eljárással, továbbá a Törvényszék előtt a T-602/15. sz. ügyben lefolytatott eredeti eljárással kapcsolatban a felperes részéről felmerült költségeket, mégpedig az ezen utóbbi ügyben benyújtott külön beadványaikban felhozott elfogadhatatlansági kifogásoktól kezdve.**

3) **A Törvényszék Liam Jenkinsont kötelezi T-602/15. RENV. sz. ügyben a Törvényszékhez történő visszautalást követő eljárással kapcsolatos költségek – köztük a keresetlevél benyújtásával kapcsolatos költségeknek –, valamint az alperesek részéről az ezen eljárással összefüggésben felmerülő költségeknek a viselésére.**

Van der Woude Tomljenović Schalin

Škvařilová-Pelzl Nõmm

Kihirdetve Luxembourgban, a 2021. november 10-i nyilvános ülésen.

Aláírások

Tartalomjegyzék

I. A jogvita előzményei . . . 2

II. A Törvényszék és a Bíróság előtti eljárások . . . 3

III. Kérelmek . . . 5

IV. A jogkérdésről . . . 7

A. Előzetes észrevételek . . . 7

1. A keresetnek, valamint a felperes első három kereseti kérelmének a jogalapjáról és tárgyáról . . . 8

2. A Törvényszéknek a fellebbezés tárgyában hozott ítélet következtében fennálló hatásköréről . . . 11

B. Az elfogadhatóságról . . . 13

C. Az ügy érdeméről . . . 14

1. A szerződéses jogviszony határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése és a szerződéses kár megtérítése iránt elsődlegesen előterjesztett kérelemről (első kereseti kérelem) . . . 14

a) Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések egyetlen határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelemről . . . 14

1) A tizenegy határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó jog meghatározásáról . . . 15

i) Előzetes észrevételek . . . 16

ii) A szóban forgó szerződéses jogviszonyra alkalmazandó nemzeti jog meghatározásával kapcsolatos szabályok . . . 18

iii) A tizenegy határozott idejű munkaszerződésben az első kereseti kérelem alapjául szolgáló jogvitára közvetlenül irányadó megfelelő rendelkezés hiányáról . . . 19

iv) A felperes és az EULEX Koszovó misszióvezetője között létrejött első kilenc határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó nemzeti anyagi jogról . . . 20

v) A felperes és az EULEX Koszovó misszió között aláírt tizedik és a tizenegyedik határozott idejű munkaszerződésre alkalmazandó nemzeti anyagi jogról . . . 22

2) A jelen ügyben alkalmazandó és a határozott idejű munkaszerződésről szóló keretmegállapodás 5. szakaszát átültető ír anyagi munkajog . . . 25

3) Az ír munkajognak a tizenegy határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé való átminősítése iránti kérelemre való alkalmazásáról 26

b) Az összes szerződéses kár megtérítése iránti kérelemről 40

2. A szerződésen kívül okozott károk megtérítése iránt elsődlegesen előadott kérelemről (második kereseti kérelem) 41

3. A szerződésen kívül okozott kár megtérítése iránt másodlagosan előterjesztett kérelemről (harmadik kereseti kérelem) 45

V. A költségekről 47