



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2012. október 18.*

„Szociálpolitika — 1999/70/EK irányelv — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 4. szakasz — Határozott időre szóló munkaszerződések a közsférában — Nemzeti versenyhatóság — Állandósítási eljárás — Határozott időre alkalmazott munkavállalók felvétele kinevezett köztisztviselőként nyilvános versenyvizsga nélkül — A szolgálati idő meghatározása — A határozott ideig tartó munkaszerződés keretében megszerzett szolgálati idő figyelembevételének teljes hiánya — A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve”

A C-302/11–C-305/11. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Consiglio di Stato (Olaszország), a Bírósághoz 2011. június 17-én érkezett, 2011. április 29-i határozatával terjesztett elő az előtte

Rosanna Valenza (C-302/11 és C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

és

az **Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato**

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: U. Løhmus a hatodik tanács elnökeként eljáró bíró, A. Arabadjiev és C.G. Fernlund (előadó) bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Impellizzeri tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. június 7-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: olasz.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- R. Valenza és M. L. Altavista képviseletében G. Pafundi avvocato,
- L. Marsella, S. Schettini és S. Tomassini képviseletében G. Arrigo és G. Patrizi avvocati,
- az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: S. Varone avvocato dello Stato,
- az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és C. Cattabriga, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. és 5. szakaszának értelmezésére vonatkoznak.
- 2 E kérelmeket az R. Valenza, M. L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini, illetve S. Tomassini, valamint az Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (a továbbiakban: AGCM) között folyamatban lévő jogviták keretében terjesztették elő, amelyek tárgya, hogy ez utóbbi – a felperesek munkaviszonyának állandósítására irányuló különös eljárás keretében – a státusszal rendelkező köztisztviselőként határozatlan időre történő felvételük során a szolgálati idejük meghatározásának céljából nem vette figyelembe a korábban ugyanezen hatóságnál határozott ideig tartó munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati időt.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

- 3 Az EK 139. cikk (2) bekezdésén alapuló 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdéséből következik, hogy a keretmegállapodás aláíró felei egy ilyen megállapodás megkötésével kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a hátrányos megkülönböztetés tilalma elve alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit.
- 4 Az 1999/70 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja „a mellékletben szereplő [...] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást [...] általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.

5 Ezen irányelv 2. cikkének első és harmadik bekezdése az alábbiakat mondja ki:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

[...]

Amikor a tagállamok elfogadják az első bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.”

6 Az 1999/70 irányelv – 3. cikke értelmében – 1999. július 10-én, az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lépett hatályba.

7 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében annak célja:

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

b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek [helyesen: megakadályozásához szükséges keret] megállapítása.”

8 A keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának szövege a következő:

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

9 A keretmegállapodás 3. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„Meghatározások:

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

2. »összehasonlítható állandó munkavállaló« [helyesen: összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló]: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek [helyesen: és akit a képesítések/képességek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. Ahol nincs összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

10 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza szerint:

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

[...]

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

11 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakasza kimondja:

„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) határozatlan időre szólónak.”

Az olasz szabályozás

12 Az Olasz Köztársaság Alkotmányának 3. cikke kimondja az egyenlő bánásmód elvét.

13 Ugyanezen Alkotmány 97. cikke szerint:

„A közigazgatási munkaköröket a törvényben meghatározott esetek kivételével versenyvizsga útján kell betölteni.”

- 14 Az éves és többéves állami költségvetés kialakításának szabályairól szóló, 2006. december 27-i 296. sz. törvény (a 2007. évi költségvetésről szóló törvény) [legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)] (a GURI 2006. december 27-i 299. számának rendes melléklete, a továbbiakban: 296/2006. sz. törvény) 1. cikkének (519) bekezdése az alábbiakat mondja ki:

„2007-ben az (513) bekezdésben meghatározott alap 20%-ának megfelelő összeget állandósításra kell fordítani azon nem vezető beosztású foglalkoztatott kérelme alapján, aki – akár megszakításokkal – legalább három éve határozott idejű jogviszonyban állt, vagy e feltételnek a 2006. szeptember 29. előtt megkötött szerződések alapján tesz eleget, vagy – akár megszakításokkal – legalább három éven keresztül munkaviszonyban állt a törvény hatálybalépését megelőző öt éven belül, és kérelmet nyújt be eziránt, feltéve, hogy a munkaviszonya versenyvizsgán alapuló, vagy más, törvényben meghatározott kiválasztási eljárás alapján jött létre [...]”.

- 15 A Bíróság részére az olasz kormány által szolgáltatott információkból következik, hogy az ilyen, törvényben meghatározott eljárás alapján meghozott közigazgatási intézkedés által megvalósított állandósításban részesülőnek köztisztviselői jogállást biztosít, amely különbözik a „közigazgatási szerv által” magánjogi szerződés alapján „foglalkoztatott munkavállalótól”.
- 16 A gazdasági fejlődésre, az egyszerűsítésre, a versenyképességre, a közpénzügyek stabilitására, valamint az egyenlő közteherviselésre vonatkozó sürgős rendelkezésekről szóló, 2008. június 25-i 112. sz. törvényerejű rendelet (decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) (a GURI 2008. június 25-i 147. számának rendes melléklete) 75. cikkének (2) bekezdése kimondja:

„A független hatóságoknál a [296/2006. sz. törvény] 1. cikkének (519) bekezdése szerinti eljárásban érintett foglalkoztatottak fizetését a kezdeti szinten kell meghatározni, amelybe nem kell beszámítani a határozott idejű vagy a specializációs szerződések alapján megszerzett szolgálati időt, anélkül, hogy ez nagyobb költséggel járna, és egy párhuzamosan nyújtandó és nem újraértékelhető, személyre szóló juttatásban kell részesíteni őket, amely megfelel a korábbi és a státuszba lépésükkor járó fizetésük esetleges különbözetének.”

- 17 A közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 2001. március 30-i 165. sz. törvényerejű rendelet (decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)(a GURI 2001. május 9-i 106. számának rendes melléklete) 36. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„1. A közigazgatási szervek általános szükségleteik kielégítése céljából kizárólag határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, a 35. cikk szerinti felvételi eljárások alapján végzik az alkalmazásba vételt.

2. Az ideiglenes és kivételes szükségletek kielégítése céljából a közigazgatási szervek alkalmazhatják a polgári törvénykönyv és az üzemi munkaügyi kapcsolatokról szóló törvények által előírt rugalmas felvételi és foglalkoztatási formákat, figyelembe véve a felvételre vonatkozó hatályos eljárásokat. A közigazgatási szervek azon hatáskörének sérelme nélkül, hogy a hatályos jogszabályi rendelkezésekkel összhangban meghatározzák a szervezeti szükségleteiket, a határozott ideig tartó munkaszerződésekre a nemzeti szintű kollektív szerződések irányadók.

[...]

5. A munkavállalók felvételére és foglalkoztatására vonatkozó, kötelezően alkalmazandó rendelkezések közigazgatási szervek általi megsértése semmilyen esetben sem alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését az adott közigazgatási szervvel, e szervek felelőssége és a velük szemben kiszabható szankciók sérelme nélkül. Az érintett munkavállaló jogosult a kötelezően alkalmazandó

rendelkezéseket sértő munkavégzésből eredő kár megtérítésére. A közigazgatási szervek az e címen kifizetett összegeket a felelős vezetőkkel megtéríteti, amennyiben a rendelkezések megsértése szándékos cselekmény vagy súlyos hiba következménye [...]

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 18 Az alapeljárás felpereseit, akiket mind az AGCM foglalkoztatott egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések keretében, a 296/2006. sz. törvény alapján 2007. január 27-én benyújtott állandósítási kérelmük következtében ugyanezen hatóság 2007. május 17-i hatállyal határozatlan ideig tartó, státusszal járó munkaviszony keretében vette alkalmazásba.
- 19 Az AGCM 2008. július 17-én kelt határozatában az alapeljárás felpereseit visszamenőlegesen, 2007. május 17-étől, a korábbi határozott időre szóló szerződések alapján szerzett szolgálati idő elismerése nélkül a bértábla ugyanazon szintjébe sorolta, amelybe a korábbi határozott ideig tartó munkaviszony létesítéskor tartoztak, és személyre szóló juttatásban részesítette őket, amely a 2007. május 17-i fizetésük, valamint az állandósításból következően megállapított fizetés különbségének felelt meg.
- 20 A Tribunale amministrativo regionale Lazio – Roma különösen azon indok alapján utasította el az alapeljárás felpereseinek az e határozattal szemben előterjesztett keresetét, hogy az állandósítási eljárás, még ha lehetővé is teszi a nyilvános versenyvizsga előírásától való eltérést, nem engedi meg a korábbi, határozott ideig tartó tevékenység alapján megszerzett szolgálati idő elismerését.
- 21 Az alapeljárás felperesei a fenti határozatot megfellebbezték a Consiglio di Stato előtt. E tekintetben az alapeljárás felperesei a keretmegállapodás 4. szakaszának megsértésére hivatkoznak, amennyiben a 296/2006. sz. törvény által bevezetett állandósítás rendszere eltörli a korábbi határozott ideig tartó munkaviszony alatt megszerzett szolgálati időt, jöllehet, továbbra is azonos feladatokat végeznek, és az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések megkötése visszaélészerű.
- 22 A Consiglio di Stato megállapítja, hogy az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás lehetővé tette a határozott időre alkalmazott munkavállalók közvetlen felvételét, eltérve a közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez szükséges nyilvános versenyvizsga szabályától, de az alkalmazottakat a bértábla kezdeti osztályozási szintjére sorolta be, a határozott ideig tartó munkaviszony alatt megszerzett szolgálati idő megtartása nélkül.
- 23 E bíróság szerint a nemzeti jogalkotó ezen szabályozással nem a jogellenesen és visszaélészerűen kötött, határozott időre szóló munkaviszonyokat kívánta utólag jóváhagyni a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejűvé alakításával, tekintettel azoknak a keretmegállapodás 5. szakaszát sértő visszaélészerű alkalmazására. Megállapította ellenben, hogy a határozott ideig tartó tevékenység alapján megszerzett szolgálati idő jogcímet jelent a határozatlan időre szóló munkaviszony létesítésére, eltérve attól a szabálytól, hogy a közigazgatásban közszolgálati státuszba csak nyilvános versenyvizsga alapján lehet felvételt nyerni. A szolgálati idő eltörlését ebben a vonatkozásban az indokolja, hogy el kell kerülni a már státuszban lévő, nyilvános versenyvizsga alapján határozatlan időre alkalmazott munkavállalók fordított hátrányos megkülönböztetését. Ha ugyanis az állandósításban részesülők megőrizhetnék szolgálati idejüket, megelőznék ezen munkavállalók közül azokat, akik kevesebb szolgálati idővel rendelkeznek.
- 24 A Consiglio di Stato emlékeztet egyéb iránt arra, hogy a közszolgálati jogviszonyban a határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejűvé történő alakítását tiltó szabály érvényesül. Márpedig a Bíróság a C-3/10. sz. Affatato-ügyben hozott végzésében elfogadta e tiltó szabály jogszerűségét.

- 25 Végezetül a Consiglio di Stato kiemeli, hogy a 2011. február 23-án hozott 1138. sz. ítéletében szintén kizárta az alapügyben szereplő szabályozás keretmegállapodással való összeegyeztethetlenségét, mivel ez csak a határozott ideig tartó munkaviszony alatt tiltja, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhoz képest. Ugyanakkor e keretmegállapodás nem akadályozza meg azt, hogy a határozott időre szóló munkaviszony megszűnjék a határozott idő leteltével és a felek ezt követően egy új, határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesítsenek a korábban megszerzett szolgálati idő figyelembevételével, amennyiben ténylegesen új munkaviszony jön létre. A keretmegállapodás tehát nem alkalmazható. Ráadásul a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének tilalma nem okozhatja a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók fordított hátrányos megkülönböztetését. Ennél fogva azt kellene megállapítani, hogy az eltérő feltételeknek a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazását a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontja értelmében objektív okok igazolják.
- 26 A Consiglio di Stato ugyanakkor kiemeli, hogy a Tribunale del lavoro di Torino a 2009. november 9-én hozott 4148. sz. ítéletében megállapította, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontja előírja, hogy a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé történő alakítása esetén be kell számítani a korábbi szolgálati időt. Ebből azonban e rendelkezés különböző értelmezései származhatnak, még ha ez az ítélet a jelen esettől eltérő körülményekre is vonatkozott. Ennél fogva kétségsbe vonható lehet az alapügyben szereplő nemzeti jognak az uniós joggal való összeegyeztethetősége.
- 27 Ilyen körülmények között a Consiglio di Stato felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:
- „1) A [keretmegállapodás] 4. szakaszának [4. pontjában] foglalt előírással – amelynek értelmében »[a] különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha az e kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják« – összefüggésben értelmezve [ezen megállapodás] 5. [szakaszával], amelyet a Bíróság már értelmezett, és amely szerint jogszerű az az olasz szabályozás, amely tiltja a közszférában a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, ellentétes-e a határozott időre alkalmazott munkavállalók állandósítására vonatkozó nemzeti szabályozás (a 296/2006. sz. törvény 1. cikkének (519) bekezdése), amely – eltérve az általános versenyvizsga szabályától, de a határozott idejű munkaviszony alatt megszerzett szolgálati idő eltörlése mellett – lehetővé teszi a már határozott időre alkalmazott munkavállalók határozatlan időre történő közvetlen felvételét, vagy pedig a szolgálati idő nemzeti jogalkotó által előírt elvesztése az »objektív okok« alapján történő eltérés alá tartozik, amely okok annak elkerülésének szükségességében állnak, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók státuszba helyezése a már státusszal rendelkező munkavállalók kárára történjen, amely akkor következne be, ha a határozott időre alkalmazott munkavállalók megtarthatnák a korábbi szolgálati idejüket?
- 2) A [keretmegállapodás] 4. szakaszának [4. pontjában] foglalt, fent hivatkozott előírással – amelynek értelmében »[a] különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha az e kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják« – összefüggésben értelmezve [ezen megállapodás] 5. [szakaszával], amelyet Bíróság már értelmezett, és amely szerint jogszerű az az olasz szabályozás, amely tiltja a közszférában a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, ellentétes-e azon nemzeti szabályozás, amely – a szolgálati idő határozott idejű munkaviszony alatt történő megszerzésének sérelme nélkül – előírja a határozott időre szóló munkaszerződés megszüntetését és egy új, a korábbitól eltérő, határozatlan időre szóló munkaszerződés létesítését a korábbi szolgálati idő megtartása nélkül (a 296/2006. sz. törvény 1. cikkének (519) bekezdése)?”

- 28 A Bíróság elnöke 2011. július 20-i végzésével egyesítette a C-302/11–C-305/11. sz. ügyeket az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 29 A kérdést előterjesztő bíróság a Bíróság elé terjesztett kérdésekkel – amelyeket indokolt együttesen vizsgálni – lényegében arra kíván választ kapni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát – összefüggésben annak 5. szakaszával – úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely teljes mértékben kizárja azt, hogy a valamely hatóság által határozott időre alkalmazott munkavállaló által megszerzett szolgálati időt e munkavállaló – munkaviszonya állandósítására irányuló különös eljárás keretében – kinevezett köztisztviselőként ugyanezen hatóság általi, határozatlan időre történő felvétele során a szolgálati ideje meghatározásának céljából figyelembe lehessen venni.

A keretmegállapodás 4. szakaszának alkalmazhatóságáról

- 30 Az olasz kormány úgy érvel, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza nem alkalmazható az alapjogvitákra. Ez a rendelkezés ugyanis megtilt mindenfajta, a határozatlan és a határozott időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot a határozott időre szóló munkaviszony időtartama alatt. Ugyanakkor az alapügyek kapcsán nem merül fel kérdés a különböző munkavállalói kategóriák összehasonlításával kapcsolatban, mivel a korábbi határozott időre szóló munkaszerződés az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás értelmében jogcímet jelent a határozatlan időre szóló munkaviszony létesítésére eltérve attól az általános szabálytól, hogy a közigazgatásban közszerződés stáuszba csak nyilvános versenyvizsga alapján lehet felvételt nyerni. Ez a határozott időre szóló munkaszerződés csak egyik feltétele az előzőtől teljes mértékben eltérő, határozatlan időre szóló munkaviszony keretében történő önálló foglalkoztatásra irányuló különös eljárás alkalmazásának. Az állandósítási eljárás tehát nemcsak a keretmegállapodás 5. szakaszának megsértésével, visszaélészerűen megkötött határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejűvé alakításához vezet, hanem egy új munkaviszonyt is eredményez, amellyel együtt jár egy gyakorlati idő teljesítésének kötelezettsége. Ezzel párhuzamosan egy ilyen állandósítás megszünteti a határozott időre szóló munkaviszonyt, amelynek következtében le kell zárni az összes függő helyzetet, ki kell fizetni különösen a jogviszony megszűnésekor fennmaradó járandóságokat és a ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását.
- 31 Az olasz kormány ezen érvelésével, amely alapján véve megegyezik a Consiglio di Stato által az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokban, valamint a 2011. február 23-án hozott 1138 sz. ítéletben végzett értékeléssel, lényegében azt állítja, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza nem alkalmazható az alapügyben szereplőkhöz hasonló esetekben, mivel az eltérő bánásmód, amelyre az alapeljárás felperesei hivatkoznak – akiket az AGCM 2007. május 17-étől határozatlan időre szóló munkaszerződéssel foglalkoztat – más, határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat érint.
- 32 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás a 2. szakaszának 1. pontja értelmében olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek (a C-177/10. sz. Rosado Santana-ügyben 2011. szeptember 8-án hozott ítélet [EBHT 2011., I-7907. o.] 39.pontja).
- 33 A Bíróság már kimondta, hogy az 1999/70 irányelvet és a keretmegállapodást valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazni kell, aki díjazás ellenében végez munkát a közte és a munkáltatója között fennálló, határozott idejű munkaviszony keretében (a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso-ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7109. o.] 40. pontja).

- 34 Önmagában az a tény, hogy az alapeljárás felperesei határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká váltak, nem zárja ki őket abból a lehetőségből, hogy bizonyos körülmények esetén a hátrányos megkülönböztetésnek a keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő tilalmának elvére hivatkozzanak (lásd a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 41. pontját, valamint, ebben az értelemben a C-251/11. sz. Huet-ügyben 2012. március 8-án hozott ítélet 37. pontját).
- 35 Az alapügyekben ugyanis a felperesek – határozatlan időre alkalmazott munkavállalói minőségükben – alapvetően azt az eltérő bánásmódot kifogásolják, amelyben a szolgálati időnek és a megszerzett szakmai tapasztalatnak egy olyan felvételi eljárás keretében való figyelembevétele alkalmával részesültek, amely alapján kinevezett köztisztviselővé váltak. Amíg a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóként megszerzett szolgálati időt figyelembe veszik a szolgálati idő és az bértábla szerinti besorolás meghatározásakor, addig a határozott időre alkalmazott munkavállalóként megszerzett szolgálati időt nem, anélkül hogy – szerintük – megvizsgálták volna az ellátott feladatok típusát és az e feladatokból fakadó jellegzetességeket. Mivel a keretmegállapodás 4. szakaszával ellentétes, az alapeljárás felpereseit állítólag ért hátrányos megkülönböztetés a határozott időre alkalmazott munkavállalóként teljesített szolgálati időre vonatkozik, nincs jelentősége annak a ténynek, hogy az utóbbiak időközben határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká váltak (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 42. pontját).
- 36 Ezenfelül meg kell állapítani, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 4. pontjában az szerepel, hogy a különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumok azonosak a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében, kivéve ha az e kritériumokban való eltérést objektív okok igazolják. Sem e rendelkezés szövegéből, sem a háttérét képező összefüggésekből nem következik, hogy e rendelkezés alkalmazhatósága megszűnik, ha az érintett munkavállaló határozatlan időre alkalmazott munkavállalóvá válik. Ugyanis az 1999/70 irányelvvel és a keretmegállapodással elérni kívánt célok – amely aktusok nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tiltására, hanem az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozására is irányulnak – ennek ellenkezőjét támasztják alá (a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 43. pontja).
- 37 A keretmegállapodás alkalmazásának kizárása olyan helyzetben, mint amelyről az alapeljárásban szó van, azt jelentené, hogy az említett 4. szakaszban szereplő célt figyelmen kívül hagyva csökkentenék az érintett munkavállalóknak a hátrányos megkülönböztetésekkel szemben biztosított védelem terjedelmét, illetve e szakasz indokolatlanul megszorító, a Bíróság ítélkezési gyakorlatával ellentétes értelmezéséhez vezetne (lásd a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 44. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 38 A fenti megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy – ellentétben az olasz kormány által támogatott értelmezéssel – semmi nem zárja ki a keretmegállapodás 4. szakaszának az alapeljárásban való alkalmazhatóságát.

A keretmegállapodás 4. szakaszának értelmezéséről

- 39 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a munkafeltételek tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódban részesítsék a határozott időre alkalmazott munkavállalókat, mint az összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat csupán azért, mert határozott időre alkalmazzák őket, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható. E szakasz 4. pontja ugyanezt a tilalmat mondja ki a különös munkafeltételekkel kapcsolatos, a szolgálati időre vonatkozó kritériumokat illetően (a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 64. pontja).

- 40 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektív módon nem igazolható (a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 65. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 41 Először is meg kell tehát vizsgálni a szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságát, másrészt azt kell vizsgálni, hogy a hivatkozott bánásmód objektív módon esetlegesen igazolható-e.

A szóban forgó helyzetek összehasonlíthatóságáról

- 42 Annak értékelésekor, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e személyeket összehasonlítható helyzetben lévőeknek lehet-e tekinteni (a C-273/10. sz. Montoya Medina-ügyben 2011. március 18-án hozott végzés 37. pontja, a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 66. pontja, valamint a C-556/11. sz. Lorenzo Martínez-ügyben 2012. február 9-én hozott végzés 43. pontja).
- 43 Főszabály szerint a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak megállapítása, hogy az alapeljárás felperesei – az AGCM által határozott időre szóló munkaszerződés keretében foglalkoztatottként – összehasonlítható helyzetben voltak-e az ugyanezen hatóság által határozatlan időre alkalmazott, kinevezett köztisztviselőkkel (lásd a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 67. pontját és a fent hivatkozott Lorenzo Martínez-ügyben hozott végzés 44. pontját).
- 44 Ugyanis az alapeljárás felperesei által az AGCM szolgálatában, határozott időre szóló munkaszerződések keretében végzett munkával töltött évek alatt ellátott feladatok jellege és az ezen a címen szerzett tapasztalat minősége nem csupán a kinevezett köztisztviselőkhöz képest eltérő bánásmód objektív módon történő igazolására alkalmas tényezők egyikét képezik. Ezek egyben olyan kritériumnak számítanak, amelyek lehetővé teszi annak eldöntését, hogy az érintettek ez utóbbiak helyzetével összehasonlítható helyzetben vannak-e (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 69. pontját).
- 45 A jelen esetben az alapeljárás felpereseinek, akik esetében állandósítási eljárást folytattak le, a kinevezett köztisztviselőkkel ellentétben láthatóan nem vettek részt sikerrel az általános közszolgálati versenyvizsgán. Mindenesetre ez a körülmény, ahogy arra a Bizottság is helyesen rámutatott, nem jelenti azt, hogy a felperesek eltérő helyzetben lennének, mivel az állandósításnak az alapügyben szereplő szabályozásban a nemzeti jogalkotó által előírt feltételei – amelyek egyaránt érintik a határozott időre szóló munkaviszony időtartamát, valamint azt a követelményt, hogy a foglalkoztatás e célból egy kiválasztási eljárás alapján jöjjön létre, amelynek formája versenyvizsga, vagy a törvényben meghatározott egyéb eljárás – kizárólag azon, határozott időre alkalmazott munkavállalók állandósítását teszik lehetővé, akiknek a helyzete megfigyelhető a kinevezett köztisztviselők helyzetének.
- 46 Az alapügyekben ellátott feladatok természetét illetően a Bíróság rendelkezésére álló iratanyagból nem tűnik ki egyértelműen, hogy mi volt az alapeljárás felpereseinek feladata azon évek alatt, amelyek során határozott időre szóló munkaszerződés keretében dolgoztak az AGCM-nél, továbbá az sem, hogy milyen viszonyban álltak e feladatok azokkal, amelyeket ugyanezen felperesek később kinevezett köztisztviselőként láttak el.
- 47 Mindenesetre a Bíróság elé terjesztett írásbeli észrevételeikben az alapeljárás felperesei úgy érvelnek, és ezt a Bizottság is alátámasztja, hogy az állandósítási eljárás eredményeként kinevezett köztisztviselőként ugyanazokat a feladatokat látják el, mint korábban határozott időre szóló munkaszerződés keretében. Ezen kívül az olasz kormány saját, az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás létjogosultságát

indokoló magyarázatából kitűnik, hogy e szabályozás a korábban határozott időre alkalmazott munkavállalók határozatlan időre történő foglalkoztatásának biztosításával éppen az e munkavállalók által az AGCM-nél szerzett tapasztalatokat kívánja felértékelni. Ugyanakkor az erre vonatkozó szükséges ellenőrzéseket a kérdést előterjesztő bíróságnak kell elvégeznie.

- 48 Amennyiben az alapeljárás felperesei által az AGCM-nél határozott időre szóló munkaszerződés keretében ellátott feladatok nem felelnek meg az ezen hatóságnál a megfelelő kategóriában foglalkoztatott, kinevezett köztisztviselők feladatainak, akkor az alapeljárás felpereseivel szemben a kinevezett köztisztviselőként történő felvétel során a szolgálati idő figyelembevételével kapcsolatban alkalmazott állítólagos eltérő bánásmód nem ellentétes a keretmegállapodás 4. szakaszával, tekintve, hogy ez az eltérő bánásmód eltérő helyzetekre vonatkozik (lásd analógia útján a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 68. pontját).
- 49 Ellenben amennyiben az alapeljárás felperesei által az AGCM-nél határozott időre szóló munkaszerződés keretében ellátott feladatok megfelelnek az ezen hatóságnál a megfelelő kategóriában foglalkoztatott, kinevezett köztisztviselők feladatainak, meg kellene vizsgálni, hogy fennáll-e olyan objektív ok, amely igazolja azt, hogy figyelmen kívül hagyják a határozott időre szóló munkaszerződés keretében megszerzett szolgálati időt az alapeljárás felpereseinek kinevezett köztisztviselőként történő felvétele és, következésképpen, státuszba helyezése során (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 71. pontját).

Az objektív ok fennállásáról

- 50 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában és/vagy 4. pontjában szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal való eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot általános és absztrakt nemzeti norma, például törvény vagy kollektív szerződés írja elő (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 57. pontja; a C-444/09. sz. és a C-456/09. sz. Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben 2010. december 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., 14031. o.] 54. pontja, a fent hivatkozott Montoya Medina-ügyben hozott végzés 40. pontja, a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 72. pontja és a fent hivatkozott Lorenzo Martínez-ügyben hozott végzés 47. pontja).
- 51 Annak értékeléséhez, hogy a megállapított eltérő bánásmód valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e, az említett fogalom megköveteli, hogy e bánásmódot a szóban forgó munkafeltételre a háttérét képező egyedi körülmények között jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja objektív és átlátható kritériumok alapján. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (lásd különösen a fent hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 53. és 58. pontját; a fent hivatkozott Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítélet 55. pontját, a fent hivatkozott Montoya Medina-ügyben hozott végzés 41. pontját, a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 73. pontját, és a fent hivatkozott Lorenzo Martínez-ügyben hozott végzés 48. pontját).
- 52 A közigazgatásban dolgozók munkavégzésének ideiglenes jellegére való hivatkozás nem felel meg ezeknek a követelményeknek, ekként pedig önmagában nem képezhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okot”. Ugyanis az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás céljait lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód igazolásához, továbbá a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára hátrányos helyzet állandósulását eredményezné (a fent hivatkozott

Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítélet 56. és 57. pontja, a fent hivatkozott Montoya Medina-ügyben hozott végzés 42. és 43. pontja, a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 74. pontja, valamint a fent hivatkozott Lorenzo Martínez-ügyben hozott végzés 49. és 50. pontja).

- 53 A jelen esetben az alapeljárásban állított eltérő bánásmód igazolása érdekében az olasz kormány több objektív különbség fennállására is hivatkozik a kinevezett köztisztviselők és az utólagosan kinevezett köztisztviselőként felvett, határozott időre alkalmazott munkavállalók között.
- 54 Először is kiemeli, hogy az úgynevezett állandósítási szabályozás keretében történő felvételre olyan eljárás keretében kerül sor, amely nem rendelkezik a versenyvizsga ismertető jegyeivel, és amely, ebből következően – a rendes felvételi eljárástól eltérően – nem képezhet elfogadható indokot a kinevezett köztisztviselőkre alkalmazandó bértábla kezdeti osztályozási szintje alapján járónál magasabb összegű illetmény megállapítására.
- 55 Ezt követően az olasz kormány úgy érvel, hogy az említett szabályozást, amely a határozott időre szóló munkaszerződés keretében megszerzett szolgálati időt az állandósításban való részesülés feltételének tekinti, nem pedig olyan tényezőnek, amelyet egy új, határozatlan időre szóló munkaviszony keretében figyelembe lehetne venni, a már státuszba vett, kinevezett köztisztviselőkkel szembeni fordított hátrányos megkülönböztetés elkerülésének szükségessége indokolja. Amennyiben ugyanis az állandósított munkavállalók megtarthatnák a szolgálati idejüket, státuszba helyezésük az általános versenyvizsga alapján határozatlan időre alkalmazott, de kevesebb szolgálati időt szerzett, kinevezett munkavállalók kárára történne. Ez utóbbiak ugyanis a besorolásuk során alacsonyabb szintre kerülnének, mint az állandósításban részesülők.
- 56 Az olasz kormány végezetül kiemeli, hogy egyrészt a korábbi határozott időre szóló munkaszerződések alapján megszerzett szolgálati idő figyelembevétele ellentétes egyrészt az Olasz Köztársaság Alkotmánya úgy értelmezett 3. cikkével, amely szerint hátrányos bánásmód nem alkalmazható magasabb érdembeli helyzet esetén, másrészt ugyanezen Alkotmány 97. cikkével, amely előírja, hogy a nyílt versenyvizsga, a legrátermettebb személyek érdemeken alapuló, pártatlan és semleges technikai kiválasztási módszereként, a közigazgatási szervek munkerőfelvételének alapvető módját képezi a közigazgatási eljárás pártatlanságához és hatékonyságához fűződő követelményeknek való megfelelés céljából.
- 57 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok – arra a széles mozgástérre tekintettel, amellyel a saját közigazgatási rendszerük kialakítását illetően rendelkeznek – főszabály szerint az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás megsértése nélkül előírhatnak feltételeket a kinevezett köztisztviselői állások betöltéséhez, valamint az ilyen köztisztviselők alkalmazásához, különösen amennyiben őket korábban ugyanezen közigazgatási szervek határozott időre szóló munkaszerződés keretében alkalmazták (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 76. pontját).
- 58 Így, amint azt a Bizottság is kiemelte a tárgyalás során, a határozott időre alkalmazott munkavállalók szakmai tapasztalata, amelyet a közigazgatásban határozott időre szóló munkaszerződés keretében teljesített szolgálati idő tükröz, az alapügyben szereplő szabályozásban előírtaknak megfelelően, amely szabályozás az állandósítást különösen a határozott időre szóló munkaszerződések keretében teljesített három év szolgálati idő megszerzéséhez köti, a köztisztviselőként való felvételi eljárás során alkalmazott kiválasztási kritériumot képezhet.
- 59 Mindazonáltal, e mérlegelési mozgástér ellenére a tagállamoknak átlátható módon kell alkalmazniuk az általuk meghatározott kritériumokat, és e kritériumoknak ellenőrizhetőeknek kell lenniük annak érdekében, hogy megakadályozzák, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók kizárólag a szolgálati idejüket és a szakmai tapasztalatukat igazoló munkaszerződés vagy munkaviszony tartama alapján részesüljenek kedvezőtlen bánásmódban (lásd a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 77. pontját).

- 60 Ebben a tekintetben el kell ismerni, hogy az olasz kormány által felhozott, az alapügyben szereplőhöz hasonló állandósítási eljárások keretében felvett, határozott időre alkalmazott munkavállalók felvétele és a nyilvános versenyvizsga alapján felvett, kinevezett köztisztviselők felvétele, a szükséges képesítések, valamint a felelősségi körükbe tartozó feladatok jellege közötti bizonyos különbségek főszabály szerint igazolhatják a velük a munkafeltételeik tekintetében való eltérő bánásmódot (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 78. pontját).
- 61 Ha az ilyen eltérő bánásmód abból ered, hogy figyelembe kell venni a felvételi eljárással betölteni kívánt állásra vonatkozó, a munkavállaló és a munkáltatója közötti munkaviszony határozott időtartamán kívüli objektív követelményeket, az említett eltérő bánásmód igazolható lehet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja értelmében (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 79. pontját).
- 62 A jelen esetben, az állítólag az általános versenyvizsga alapján kinevezett köztisztviselőkkel szembeni fordított hátrányos megkülönböztetés megelőzésében álló célkitűzést illetően meg kell állapítani, hogy noha egy ilyen célkitűzés a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okot” képezhet, az említett cél semmi esetre sem igazolhat egy olyan aránytalan nemzeti szabályozást, amilyen az alapügyben is szerepel, és amely teljes mértékben és minden körülmények között kizárja azt, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés keretében foglalkoztatott munkavállalók által megszerzett teljes szolgálati időt e munkavállalók határozatlan időre történő felvétele során a szolgálati idejüknek és ebből következően díjazásuknak a meghatározása céljából figyelembe lehessen venni. Egy ilyen teljes mértékű és abszolút kizárás ugyanis lényegében véve azon az általános előfeltevésen nyugszik, miszerint az egyes közzolgálati alkalmazottak munkaviszonyának határozatlan időtartama önmagában indokolja a határozott időre alkalmazott közzolgálati alkalmazottakkal szembenitől eltérő bánásmódot, lényegüktől fosztva meg ezzel az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás célkitűzéseit.
- 63 Tekintettel az olasz kormány által a tárgyalás során ismételtelen előadott körülményre, amely szerint az állandósítási eljárás a nemzeti jogban új munkaviszonyt keletkeztet, emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozatlan időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni, továbbá nem célja a határozott időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó összes nemzeti jogszabály harmonizációja. E keretmegállapodás ugyanis általános elvek és minimumszabályok előírásával csupán általános keretet kíván létrehozni a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal való egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, megvédve őket a hátrányos megkülönböztetéstől, és megelőzve az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából eredő visszaéléseket (lásd a fent hivatkozott Huet-ügyben hozott ítélet 40. és 41. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 64 Ugyanakkor a tagállamoknak a munkaszerződésekre vonatkozó nemzeti szabályaik meghozatalára vonatkozóan elismert hatásköre nem veszélyeztetheti a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Huet-ügyben hozott ítélet 43. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 65 Márpedig a keretmegállapodás 4. szakasza által előírt, hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét tartalmától fosztaná meg, ha pusztán a munkaviszony új jellege a nemzeti jog értelmében a hivatkozott szakasz szerinti „objektív okot” képezhetne, amely igazolná az alapügyben állítotthoz hasonló eltérő bánásmódot a valamely közigazgatási szervnél, határozott időre szóló munkaszerződés keretében megszerzett szolgálati időnek a határozott időre alkalmazott munkavállalók ugyanezen közigazgatási szerv általi, határozatlan időre történő felvétele során való figyelembevételével kapcsolatban.
- 66 Figyelembe kell venni azonban az alapeljárás felperesei által ellátott feladatok különleges jellegét is.

- 67 E tekintetben el kell ismerni, hogy ha bebizonyosodik, amit az alapeljárás felperesei a jelen eljárás keretében állítottak, ahogy az a jelen ítélet 47. pontjában is szerepel, vagyis hogy kinevezett köztisztviselőként ugyanazokat a feladatokat látják el, mint korábban a határozott időre tartó munkaszerződés keretében, és amennyiben, ahogy az olasz kormány írásbeli észrevételeiben érvelt, a szóban forgó nemzeti szabályozás éppen az ideiglenes köztisztviselők által az AGCM-nél szerzett tapasztalatok felértékelésére irányul, e körülmények arra utalhatnak, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók által teljesített szolgálati idő figyelmen kívül hagyását valójában már csak a munkaszerződésük időtartama is indokolja, és hogy, ebből következően, az alapügyben szereplő eltérő bánásmód alapját nem az állandósítási eljárás tárgyát képező foglalkoztatás objektív követelményeihez kapcsolódó indokolás képezi, amelyet a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában és/vagy 4. pontjában szereplő „objektív okoknak” lehetne minősíteni.
- 68 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát egyrészt annak megvizsgálása az alapügyekben, hogy az alapeljárás felpereseinek helyzete az általuk határozott időre szóló munkaszerződés keretében megszerzett szolgálati idő tekintetében összehasonlítható-e az AGCM-nél szolgálati idejüket kinevezett, megfelelő kategóriájú köztisztviselőként töltő más alkalmazottak helyzetével, másrészt a jelen ítélet 50–52. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatra tekintettel annak értékelése, hogy az AGCM által elé terjesztett érvek közül valamelyik a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja értelmében vett „objektív oknak” minősül-e (a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 83. pontja).
- 69 Tekintve, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza e vonatkozásban irreleváns, és az előzetes döntéshozatalra utaló határozatok nem tartalmaznak egyéb iránt semmilyen információt az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések esetleges visszaélésszerű alkalmazására vonatkozóan, az alapeljárás felperesei által előadottaknak megfelelően nem kell e szakasz értelmezéséről állást foglalni.
- 70 Emlékeztetni kell végül arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra magánszemélyek valamely nemzeti bíróság előtt az állammal szemben hivatkozassanak az 1990/70 irányelv átültetésére a tagállamok számára kötelező határidő lejáratának napjától (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben hozott ítélet 78–83., 97. és 98. pontját; a fent hivatkozott Montoya Medina-ügyben hozott végzés 46. pontját, valamint a fent hivatkozott Rosado Santana-ügyben hozott ítélet 56. pontját).
- 71 A fenti megfontolásokra tekintettel a feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely teljes mértékben kizárja azt, hogy a valamely hatóság által határozott időre alkalmazott munkavállaló által megszerzett szolgálati időt e munkavállaló – munkaviszonya állandósítására irányuló különös eljárás keretében – kinevezett köztisztviselőként ugyanezen hatóság általi, határozatlan időre történő felvétele során a szolgálati ideje meghatározásának céljából figyelembe lehessen venni, kivéve ha ezt a kizárást e szakasz 1. és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okok” igazolják. Az a tény, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló az említett szolgálati időt határozott időre szóló munkaszerződés vagy munkaviszony alapján szerezte meg, nem minősül ilyen objektív oknak.

A költségekről

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

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

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely teljes mértékben kizárja azt, hogy a valamely hatóság által határozott időre alkalmazott munkavállaló által megszerzett szolgálati időt e munkavállaló – munkaviszonya állandósítására irányuló különös eljárás keretében – kinevezett köztisztviselőként ugyanezen hatóság általi, határozatlan időre történő felvétele során a szolgálati ideje meghatározásának céljából figyelembe lehessen venni, kivéve ha ezt a kizárást e szakasz 1. és/vagy 4. pontja szerinti „objektív okok” igazolják. Az a tény, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállaló az említett szolgálati időt határozott ideig tartó munkaszerződés vagy munkaviszony alapján szerezte meg, nem minősül ilyen objektív oknak.

Aláírások