



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2018. október 25. *ⁱ

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 5. szakasz – Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására irányuló intézkedések – Nemzeti szabályozás, amely ezen intézkedések alkalmazását kizárja az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatában”

A C-331/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság, Olaszország) a Bírósághoz 2017. június 1-jén érkezett, 2017. május 15-i határozatával terjesztett elő a

Martina Sciotto

és

a **Fondazione Teatro dell'Opera di Roma**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts, a Bíróság elnöke, a tizedik tanács elnökeként eljárva, F. Biltgen (előadó) és E. Levits bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: R. Schiano tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. június 14-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- M. Sciotto képviseletében F. Andretta, M. Speranza, V. De Michele és S. Galleano avvocati,
- a Fondazione Teatro dell'Opera di Roma képviseletében D. De Feo, M. Marazza és M. Marazza avvocati,
- az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: G. Albenzio avvocato dello Stato,

* Az eljárás nyelve: olasz.

– az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és G. Gattinara, meghatalmazotti minőségben, tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 6. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Martina Sciotto és a Fondazione Teatro dell'Opera di Roma között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya az iránti kérelem, hogy az e személy 2007 és 2011 között végzett szolgáltatások tekintetében kötött egymást követő, határozott idejű munkaszerződéseit minősítsék át határozatlan idejű munkaviszonnyá.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 Az 1999/70 irányelv 1. cikkével összhangban ezen irányelv célja a „[keretmegállapodás] végrehajtása, amely megállapodást általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek”.
- 4 A keretmegállapodás preambulumának második és harmadik bekezdése a következőképpen szól:

„A szerződő felek elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek.

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

- 5 A keretmegállapodás általános szempontjainak 6., 8. és 10. pontja a következőképpen került megfogalmazásra:
 - „6. mivel a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszonyok általános formája, és hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségéhez és a teljesítményjavításához;
 7. mivel az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására;

8. mivel a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek;

[...]

10. mivel ez a megállapodás ezeknek az alapelveknek az alkalmazásával kapcsolatos intézkedések, minimumkövetelmények és rendelkezések meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízta azért, hogy figyelembe lehessen venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét, valamint az adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerét, beleértve a szezonális jellegű tevékenységeket is.”

6 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása, másrészt az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása.

7 A keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakaszának 1. pontja a következőképpen fogalmaz:

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

8 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza az alábbiakat írja elő:

„[helyesen: A jelen megállapodás alkalmazásában]:

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

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

9 A keretmegállapodás „A megkülönböztetés tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

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

- 10 Az említett keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza 1. pontjában az alábbiakat mondja ki:

„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 [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma”.

Az olasz jog

- 11 Az 1977. július 22-i legge n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (A zenei tevékenységek támogatása érdekében meghozandó rendkívüli intézkedésekről szóló 426. sz. törvény, a GURI 1977. július 28-i 206. száma) 3. cikke semmisség terhe mellett tiltja „a munkaviszonyok olyan megújítását, amely a jogszabályi vagy szerződéses rendelkezések alapján a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződéssé való átalakítását eredményezné”.
- 12 A 2001. szeptember 6-i decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK tanácsi irányelv átültetéséről szóló 368. sz. törvényerejű rendelet, a GURI 2001. október 9-i 235. száma) az alapügy tényállásának megvalósulásakor hatályos változatának (a továbbiakban: 368/2001. sz. rendelet) 1. cikke (01) bekezdésében azt írja elő, hogy az alkalmazott határozatlan idejű munkaszerződése képezi a munkaviszony általános formáját, (1) bekezdésében azt, hogy a határozott idő kiköthető termeléssel, munkaszervezéssel vagy helyettesítéssel összefüggő technikai okok miatt, (2) bekezdésében pedig azt, hogy ezen okokat írásba kell foglalni.
- 13 A 368/2001 törvényerejű rendelet 4. cikke akként rendelkezik, hogy a határozott idejű szerződés időtartama a munkavállaló hozzájárulásával kizárólag akkor hosszabbítható meg, ha a szerződés eredeti időtartama három évnél rövidebb. A meghosszabbítás egyetlen alkalommal, és azzal a feltétellel lehetséges, hogy azt objektív okok indokolják, és ugyanazon tevékenységre vonatkozik. Az objektív okok bizonyítása a munkáltatót terheli.
- 14 A 368/2001 törvényerejű rendelet 5. cikke értelmében, ha egymást követő szerződések alapján a munkaviszony összességében meghaladja a 36 hónapos időtartamot, a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni.
- 15 A 368/2001 törvényerejű rendelet 11. cikkének (4) bekezdése értelmében a zenei produkciós alapítványok művészi és műszaki alkalmazottjaira nem alkalmazhatóak a 4. és 5. cikkben foglalt rendelkezések.

- 16 A 2010. június 29-i 100. sz. törvénnyel (a GURI 2010. június 30-i 150. száma, 2. o.) módosításokkal törvénnyé alakított, 2010. április 30-i decreto-legge n. 64 – recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (Az előadásokkal és a kulturális tevékenységekkel összefüggő sürgős intézkedésekről szóló, 64. sz. rendelet-törvény, a GURI 2010. április 30-i 100. száma) 3. cikkének (6) bekezdése úgy rendelkezik egyrészt, hogy a zenei tevékenységek támogatása érdekében meghozandó rendkívüli intézkedésekről szóló 1977. július 22-i 426. sz. törvény 3. cikkének (4) és (5) bekezdése továbbra is alkalmazandó az opera- és szimfonikus zenei alapítványokra, magánjogi jogi személyiséggé való átalakulásuk ellenére is, másrészt hogy a 368/2001 törvényerejű rendelet 1. cikke (01) és (2) bekezdésének rendelkezései nem alkalmazhatók az opera- és szimfonikus zenei alapítványokra.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 17 M. Sciotto balett-táncosként állt a Fondazione Teatro dell'Opera di Roma alkalmazásában több határozott időre szóló szerződés alapján, amelyeket a 2007. június 26-tól 2011. október 30-ig terjedő időszakra tervezett különböző művészeti előadások keretében újíttak meg.
- 18 Az alapeljárás felperese, mivel úgy vélte, hogy tartósan a színház személyi állományába tartozott ebben az időszakban, és ugyanazokat a feladatokat látta el, mint amelyekkel a határozatlan időre alkalmazott személyi állományt bízták meg, 2012. április 20-án keresetet nyújtott be a Tribunale di Roma (római bíróság, Olaszország) előtt, arra hivatkozva, hogy munkaszerződéseiből nem tűnt ki olyan, munkaszervezéssel vagy produkcióval összefüggő különleges technikai igény, amely igazolta volna határozott idő kikötését. E kereset keretében azt kérte a bíróságtól, hogy állapítsa meg az említett szerződésekben kikötött határozott idő jogellenességét, munkaviszonyát minősítse át határozatlan idejű szerződéssé, és rendelje el az őt ért kár megtérítését.
- 19 2013. november 22-i ítéletével a Tribunale di Roma (római bíróság) elutasította e keresetet azzal az indokkal, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványokra alkalmazandó különös nemzeti szabályozás kizárja azok tekintetében a határozott időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó általános szabályok alkalmazását, azzal ellentétes tehát az ezen alapítványok által kötött munkaszerződések határozatlan idejű munkaviszonnyá való átalakítása.
- 20 A Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság, Olaszország) előtt benyújtott fellebbezésében M. Sciotto azt állítja a Bíróság 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128) ítélete alapján, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tekintetében alkalmazandó különös nemzeti szabályozás nem összeegyeztethető az uniós joggal.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az opera- és szimfonikus zenei szervezetek tevékenységének ágazatára vonatkozó szabályozás igen összetett, és annak három időszaka volt, amelyek folyamán e szervezetek jogi természeté megváltozott, és a továbbiakban közjogi jogi személyből gazdasági tevékenységet végző közjogi szervezetté, majd pedig, alapítványi formában, magánjogi jogi személyé alakultak.
- 22 Márpedig a kérdést előterjesztő bíróság szerint a 368/2001 törvényerejű rendelet, amelyet a harmadik időszakban fogadtak el, 11. cikkének (4) bekezdésében akként rendelkezik, hogy az e törvényerejű rendelet 4. és 5. cikkében foglalt szabályok nem alkalmazandók a zenei produkciókat létrehozó alapítványok művészeti és műszaki személyzete tekintetében. Egyébiránt a módosításokkal a 2013. október 7-i 112. sz. törvénnyel (a GURI 2013. október 8-i 236. száma, 1. o.) törvénnyé alakított 2013. augusztus 8-i decreto-legge n. 91 – recante Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (a kulturális javak és tevékenységek, valamint a turizmus védelme, hasznosítása és fellendítése érdekében meghozandó sürgős intézkedésekről szóló, 91. sz. törvényerejű rendelet (a GURI 2013. augusztus 9-i 186. száma) „Az opera- és szimfonikus zenei alapítványok konszolidációja és a kiváló nemzeti zenei rendszer fellendítése érdekében meghozandó

sürgős intézkedések” címet viselő 11. cikke (19) bekezdésében kimondja, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványokkal fennálló határozatlan idejű munkaviszonyok kizárólag nyilvános kiválasztási eljárások útján hozhatók létre.

- 23 A kérdést előterjesztő bíróságban felmerül, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványokkal összesen három évet meghaladó időtartamra egymást követő határozatlan idejű szerződést kötő munkavállalók védelme megfelel-e az uniós követelményeknek, mivel az ezen ágazatra alkalmazandó nemzeti szabályozás nem követeli meg a szerződések megújítását igazoló objektív okok bemutatását, nem tartalmaz információt a szerződések maximális időtartamára vonatkozólag, nem pontosítja ezen, határozott idejű szerződések maximális számát, nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedéseket, és nem korlátozza az említett ágazatban a határozott idejű szerződések kötését a helyettesítési okokra.
- 24 E körülmények között a Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Ellentétes-e a [keretmegállapodás] 5. szakaszával az a nemzeti szabályozás (mint amilyen a 2010. június 29-i 100. sz. törvénnyel módosításokkal törvénnyé alakított, [az előadásokkal és a kulturális tevékenységekkel összefüggő sürgős intézkedésekről szóló] 2010. április 30-i 64. sz. rendelet törvény 3. cikkének (6) bekezdése), amely akként rendelkezik, hogy a »A [368/2001] törvényerejű rendelet 1. cikke (01) és (2) bekezdésének rendelkezései semmi esetre sem alkalmazhatók az opera- és szimfonikus zenei alapítványokra«?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 25 A kérdést előterjesztő bíróság ekként megfogalmazott kérdésével arra kéri a Bíróságot, hogy foglaljon állást egyes nemzeti jogi rendelkezések uniós joggal való összeegyeztethetőségének tárgyában.
- 26 Az alapeljárás alperese azt állítja, hogy e kérelem elfogadhatatlan, mivel a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel a nemzeti jog értelmezésére.
- 27 E vonatkozásban emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk által létrehozott együttműködési rendszer a tagállami bíróságok és a Bíróság feladatainak egyértelmű szétválasztásán alapul. A fenti cikk alapján kezdeményezett eljárás keretében a nemzeti jogszabályok értelmezése a nemzeti bíróságok feladata, nem pedig a Bíróságé, és ez utóbbi nem dönthet a belső jogszabályoknak az uniós jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségéről. Ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a nemzeti bíróságot minden olyan, az uniós jog értelmezésére vonatkozó szempontról, amely lehetővé teszi számára a belső jogszabályok uniós jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének értékelését (2015. október 15-i Iglesias Gutiérrez és Rion Bea ítélet, C-352/14 és C-353/14, EU:C:2015:691, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 28 Jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából feltett kérdések szó szerinti jelentése értelmében a Bíróságnak a belső jogi rendelkezések uniós joggal való összeegyeztethetőségének tárgyában kell állást foglalnia, semmi akadálya annak, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ adjon azzal, hogy tájékoztatja az uniós jog értelmezésére vonatkozó olyan szempontokról, amelyek lehetővé teszik ez utóbbi számára, hogy saját maga döntsön a belső jognak az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről (2015. október 15-i Iglesias Gutiérrez és Rion Bea ítélet, C-352/14 és C-353/14, EU:C:2015:691, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 29 Következésképpen az előterjesztett kérdést úgy kell érteni, mint amely lényegében annak eldöntésére irányul, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelynek értelmében a munkaviszonyokat szabályozó általános jogi szabályok, amelyek az egymást követő határozott idejű szerződések

visszaélésszerű alkalmazásnak a határozott idejű szerződés határozatlan idejűvé alakításával való szankcionálására irányulnak, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időponton túl is tart, nem alkalmazhatók az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatára.

- 30 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja ezen keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására, azaz a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő alkalmazásának behatárolására irányul, amelyeket a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő (2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 63. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 72. pont; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 25. pont).
- 31 Ugyanis, amint az a keretmegállapodás preambulumának második bekezdéséből, valamint az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. és 8. pontjából következik, a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 73. pont; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 36. pont; 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 27. pont).
- 32 Ennek megfelelően a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében kötelezi a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok meghosszabbításának számára vonatkozik (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 74. pont; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 37. pont; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 26. pont).
- 33 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgásterrel rendelkeznek, mivel megválaszthatják az említett 5. szakasz 1. pontjának a)–c) pontjában felsorolt célok eléréséhez szükséges eszközöket, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 75. pont; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 38. pont; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 27. pont).
- 34 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 76. pont; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 39. pont; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 Másfelől, ahogyan az a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjából kitűnik – és a keretmegállapodás preambulumának harmadik bekezdésének, valamint általános szempontjai 8. és 10. pontjának megfelelően – a tagállamoknak az említett keretmegállapodás végrehajtásának keretében van lehetőségük arra, hogy figyelembe vegyék meghatározott ágazatok és/vagy adott munkavállalói

kategóriák sajátos igényeit, feltéve hogy ezt objektív okok alátámasztják (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 70. pont; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 40. pont).

- 36 A jelen ügyben nem vitatott, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás lehetővé teszi az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatában munkavállalók egymást követő határozott idejű munkaszerződések útján történő alkalmazását, anélkül hogy előírná a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) pontjában az e szerződések maximális időtartamára vagy meghosszabbításuk számára vonatkozóan előírt korlátozások bármelyikét is. Az előzetes döntéshozatali kérelemből kitűnik különösen, hogy az említett ágazatban a munkaszerződések kifejezetten ki vannak zárva azon nemzeti rendelkezés hatálya alól, amely lehetővé teszi egy meghatározott időtartamnál hosszabb egymást követő határozott idejű szerződések határozatlan idejű munkaviszonnyá történő átminősítését.
- 37 Amennyiben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik továbbá, hogy az említett nemzeti szabályozás az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységi ágazatában határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében egyetlen, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjában foglalthoz hasonló jogi intézkedést sem tartalmaz, meg kell vizsgálni, hogy az egymást követő határozott idejű szerződések alkalmazása ezen ágazatban igazolható-e valamely, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektívokkal.
- 38 Ugyanis, amint az a keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontjából kitűnik, a keretmegállapodást aláíró felek úgy ítélték meg, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések objektív okokon alapuló alkalmazása egyike a visszaélések megakadályozását célzó eszközöknek (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 43. pont).
- 39 E tekintetben az „objektív okok” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely tevékenységet jellemző meghatározott, konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásának igazolására. 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 (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 87. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 44. pont).
- 40 Ugyanakkor nem összeegyeztethető a jelen ítélet előző pontjában említett követelményekkel az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződés alkalmazását. Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. Egy ilyen rendelkezés valós veszélyt jelent tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 88. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. február 26-i Bizottság kontra Luxemburg ítélet, C-238/14, EU:C:2015:128, 45. pont).
- 41 Az olasz kormány úgy véli, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem általános és absztrakt módon engedélyezi egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, ellenkezőleg: a tárgyra vonatkozó különös és pontos rendelkezéseket tartalmaz.

- 42 Az olasz kormány kiemeli mindenekelőtt lényegében azt, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványok, mint amilyen az alapeljárás alperese, annak ellenére, hogy magánjogi jogi személyként jöttek létre, hasonlónak tekinthetők a közjogi jogalanyokkal. Az olasz kormány ezt követően arra a tényre támaszkodik, hogy az ezen alapítványok ágazatában kötött szerződéseket hagyományosan határozott időre kötik, és ennek keretében kiemeli különösen az olasz kultúra védelmének és az olasz történelmi és művészeti örökség megőrzésének alkotmányos célját. Bemutatja továbbá az ezen ágazatot jellemző sajátosságokat, amennyiben minden művészeti előadás sajátos jelleget mutat, és a művészeti előadások céljából kötött munkaszerződések szükségszerűen eltérnek a korábbi művészeti előadások céljából kötött szerződésektől. Végül az olasz kormány kifejti, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan idejű munkaviszonnyá alakításának jogszabályi tilalmát az említett ágazatban két megfontolás indokolja, amelyek szorosan kapcsolódnak az alapeljárás alpereseihez hasonló jogalanyok benne rejlően közjogi jellegéhez: az első az ezen jogalanyok finanszírozásához kapcsolódó közkiadások visszaszorításának szükségességére vonatkozik, míg a másik azon szabály megkerülésének megakadályozását célozza, amelynek értelmében a munkavállalók határozatlan időre történő felvétele versenyvizsgák szervezéséhez van kötve. Az olasz kormány úgy véli, hogy a munkavállalók védelmét kellően biztosítja az opera- és szimfonikus zenei alapítványok vezetői felelősségének megállapíthatósága, amikor az alkalmazandó jogi rendelkezésekkel ellentétes szerződéseket alkalmaznak.
- 43 Ami először is az alapeljárás alpereseihez hasonló opera- és szimfonikus zenei alapítványok közjogi jellegére vonatkozó érvet illeti, hangsúlyozni kell, hogy ez a jelleg nincs befolyással azon védelemre, amely a munkavállalót a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében megilleti. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében ugyanis az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás a közigazgatási és egyéb állami szervekkel kötött határozott idejű munkaszerződésekre és munkaviszonyokra egyaránt alkalmazandó (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 54. pont; 2006. szeptember 7-i Vassallo ítélet, C-180/04, EU:C:2006:518, 32. pont), vagyis a „határozott időre alkalmazott munkavállalóknak” a keretmegállapodás értelmében vett fogalmába, amelyet 3. szakaszának 1. pontja határoz meg – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől függetlenül –, valamennyi munkavállaló beletartozik (lásd ebben az értelemben: 2006. július 4-i Adeneler és társai ítélet, C-212/04, EU:C:2006:443, 56. pont; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 67. pont; 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 24. pont).
- 44 Másodsor, ami az arra alapított érvet illeti, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatában hagyományosan határozott időre szóló munkaszerződéseket kötnek, meg kell állapítani, hogy annak, hogy a tagállamoknak lehetőségük van a szabályok időbeli folyamatosságára hivatkozni, hogy mentesüljenek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjából eredő azon általános kötelezettségük teljesítése alól, hogy az itt felsorolt azon intézkedések közül, amelyek az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására irányulnak, legalább egyet ténylegesen és kötelező jelleggel elfogadjanak, nemcsak hogy nincs jogi alapja e keretmegállapodás rendelkezéseiben, de nyilvánvalóan ellentétes is a keretmegállapodás által követett célok közül a jelen ítélet 31. pontjában felidézett egyik céllal, mégpedig a munkahely stabilitásával, amely a munkavállalók védelmének egyik legfőbb elemét képezi, következésképpen az jelentős mértékben szűkíti azon személyek kategóriáit, akik jogosultak lehetnek az ezen szakaszban előírt védelmi intézkedésekre.
- 45 Ezenkívül meg kell jegyezni, hogy jóllehet az olasz kultúra fejlődése, valamint az olasz történelmi és művészeti örökség megőrzése tekinthetők olyan céloknak, amelyek méltóak az alkotmányos védelemre, az olasz kormány nem mutatja be, hogy e célok követése mennyiben követeli meg, hogy a kulturális és művészeti ágazat munkaadói kizárólag határozott időre alkalmazzák a személyi állományt. Nem tűnik úgy ugyanis, hogy ez az ágazat, ellenétben más olyan közszolgáltatásokkal, mint amilyen az egészségügy vagy a nemzeti oktatás, állandó kiigazítást igényelne az itt alkalmazott munkavállalók száma és a lehetséges felhasználók száma között, vagy hogy állandó jelleggel biztosítandó őrzési szolgálatokkal vagy más, nehezen előrelátható tényezőkkel kellene szembenéznie.

- 46 Harmadszor, ami az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenysége ágazatának benne rejlő sajátosságaira vonatkozó érvet illeti, igaz, hogy a művészeti előadások éves tervezése a munkáltató számára a személyzet felvétele vonatkozásában szükségszerűen átmeneti igényeket keletkeztet.
- 47 Így a munkavállalóknak a munkáltatók átmeneti és különleges munkaerőigényei kielégítése céljából történő időszakos helyettesítése főszabály szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív oknak” tekinthető (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 91. pont; 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 44. pont).
- 48 Ugyanis egy előadás bemutatásához kötődő művészi vagy műszaki követelmények lehetnek olyanok, amelyek időszakos alkalmazást tesznek szükségessé. Ugyanez a helyzet akkor, amikor egy, betegség vagy szülési szabadság miatt távollévő művész vagy műszaki szakember helyettesítéséről kell gondoskodni.
- 49 Ezzel szemben az nem elfogadható, hogy határozott időre szóló munkaszerződések megújíthatók legyenek olyan feladatoknak a szóban forgó kulturális intézményekben történő állandó és tartós jellegű ellátása céljából, amelyek egyébként az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenysége ágazatának rendes tevékenységei közé tartoznak.
- 50 E tekintetben a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja annak konkrét vizsgálatát követeli meg, hogy az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása átmeneti szükségleteket elégít-e ki.
- 51 Márpedig, egyrészt az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem köti egyetlen ehhez hasonló feltételhez sem a munkaszerződésekre alkalmazandó általános jogi szabályok alóli általa bevezetett azon eltérést, amely az egymást követő határozott időre szóló szerződések visszaélészerű használatának megakadályozására irányul.
- 52 Másrészt úgy tűnik, az alapügy tárgyát képező, egymást követő munkaszerződések nem a munkáltató egyszerű átmeneti igényeinek feleltek meg, sokkal inkább annak szokásos tervezési szükségletei keretében illeszkedtek.
- 53 Noha a különböző előadások éves tervezése igényelheti egyes vagy további munkavállalók alkalmazását, a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból mindazonáltal nem tűnik ki, hogy azok a művészeti bemutatók, amelyek tekintetében az alapügy felperesének szerződéseit megkötötték, mennyiben lettek volna különlegesek, vagy hogy milyen oknál fogva jelentettek volna a személyi állományra vonatkozóan kizárólag átmeneti igényt.
- 54 Ezenfelül a különböző, határozott időre szóló szerződések, amelyek által a felperest alkalmazták, hasonló feladatok elvégzését eredményezték több éven keresztül, noha e munkaviszonynak olyan igényt kellett kielégítenie – aminek megállapítása mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság feladata –, amely nem átmeneti, ellenkezőleg, tartós volt.
- 55 Negyedszer, a költségvetési megfontolásokra vonatkozó érvekkel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy noha az ilyen megfontolások szolgálhatnak valamely tagállam szociálpolitikai döntéseinek alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt szociális védelmi intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülnek e politika céljának, és következésképpen nem igazolhatják az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződéseknek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére irányuló mindenféle intézkedés hiányát (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 110. pont; 2016. szeptember 21-i Popescu végzés, C-614/15, EU:C:2016:726, 63. pont).

- 56 Ötödször emlékeztetni kell arra, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely határozatlan időre alkalmazandó munkavállalók felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig a személyzet helyettesítése céljából lehetővé teszi egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések megújítását, önmagában nem ellentétes a keretmegállapodással, és objektív okkal igazolható.
- 57 Ezen objektív ok konkrét alkalmazásának ugyanakkor, az érintett tevékenység sajátosságainak és annak gyakorlása feltételeinek fényében, meg kell felelnie a keretmegállapodás követelményeinek (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 91. és 99. pont; 2016. szeptember 21-i Popescu végzés, C-614/15, EU:C:2016:726, 64. pont).
- 58 Márpedig a jelen ügyben a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratok nem tartalmaznak semmilyen információt a tekintetben, hogy az alapeljárás felperesének lehetősége lett volna-e részt venni munkáltatója által szervezett versenyvizsgákon, vagy hogy egyáltalán voltak-e ilyen eljárások.
- 59 Végül pedig, a nemzeti szabályozás által az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatában a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű munkaviszonnyá való alakítása tekintetében előírt tilalommal kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását. Ugyanis a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja főszabály szerint a tagállamokra bízta azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni. Ebből az következik, hogy a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozott időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 80. pont; 2014. december 11-i León Medialdea végzés, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 47. pont).
- 60 Ahhoz azonban, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatában tiltja az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé történő alakítását, a keretmegállapodással összeegyeztethetőnek legyen tekinthető, az érintett tagállam belső jogrendjének tartalmaznia kell az említett szektorban valamely más hatékony intézkedést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására (lásd analógia útján: 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 41. pont; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 34. pont).
- 61 Márpedig vitathatatlan, hogy az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatának munkavállalói nem jogosultak, még visszaélés esetén sem, határozott időre szóló munkaszerződésük határozatlan idejű munkaviszonnyá való átminősítésére, és nem illetik meg őket a védelem más formái sem, mint amilyen a határozott időre szóló szerződések alkalmazása korlátozásának kikötése.
- 62 Következésképpen az olasz jogrend az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatában nem tartalmaz egyetlen, a jelen ítélet 60. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett hatékony intézkedést sem, amely szankcionálná a szerződések visszaélészerű alkalmazását, jöllehet ezen ágazat személyi állománya, ellentétben a 2018. március 7-i Santoro ítélethez (C-494/16, EU:C:2018:166, 35. és 36. pont) vezető ügyben szereplő munkavállalókkal, nem követelheti az elszenvedett kár megtérítését.
- 63 Ami a vezetők felelősségének megállapíthatóságát illeti, amelyre az olasz kormány mint hatékony intézkedésre hivatkozott, emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti szabályozás előírja, hogy a közigazgatási szervek kötelesek visszatéríttetni a felelős vezetőkkel a munkavállalók számára a felvételre vagy az alkalmazásra vonatkozó rendelkezések megsértése következtében elszenvedett károk megtérítése címén kifizetett összegeket, ha az említett jogsértésre szándékosság vagy súlyos

gondatlanság miatt került sor. Márpedig a közigazgatási szerveket terhelő e kötelezettség csupán egyike a határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának megakadályozására és szankcionálására irányuló intézkedéseknek, és a kérdést előterjesztő bíróság feladata megvizsgálni, hogy e felelősség megállapíthatósága a keretmegállapodás alapján elfogadott szabályok tényleges érvényesülésének biztosítása szempontjából hatékony és visszatartó erejű-e (lásd ebben az értelemben: 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 52. és 53. pont).

- 64 E tekintetben, amikor az uniós jog nem ír elő különös szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélt észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékonynak és visszatartónak is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 29. pont).
- 65 Ebből következik, hogy ha egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti az uniós jog megsértéséből származó következményeket (lásd ebben az értelemben: 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 79. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 31. pont).
- 66 Következésképpen, ha a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítaná meg, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozásban nincs az opera- és szimfonikus zenei alapítványok ágazatában alkalmazott személyi állományt érintő visszaélés megakadályozására, illetve adott esetben szankcionálására irányuló egyéb hatékony intézkedés, úgy e helyzet veszélyeztetné a keretmegállapodás 5. szakaszának célját és hatékony érvényesülését.
- 67 Az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban, a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére az EUSZ 4. cikk szerinti azon feladatuk fényében, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen államok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 68 Az érintett tagállam igazságügyi hatóságainak feladata tehát, hogy biztosítsák a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának tiszteletben tartását, gondoskodva arról, hogy azok a munkavállalók, akik egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából eredő visszaélést szenvedtek el, az adott ágazatban történő további foglalkoztatás reményében ne riadjanak vissza attól, hogy a nemzeti hatóságok előtt – az igazságügyi hatóságokat is ideértve – a nemzeti szabályozás által és a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti valamennyi megelőző intézkedés végrehajtásából eredően számukra biztosított jogokat érvényesítsék (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 69 Közelebbről az eljáró bíróságnak, amikor egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazására került sor, a lehető legteljesebb mértékig úgy kell értelmeznie és alkalmaznia a nemzeti jog releváns rendelkezéseit, hogy e visszaélés megfelelő szankcionálása és az uniós jog megsértése következményeinek megszüntetése is lehetséges legyen (2014. december 11-i León Medialdea végzés, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 56. pont).

- 70 A jelen ügyben, tekintettel arra, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás tartalmaz a munkaszerződésekre alkalmazandó olyan általános jogi rendelkezéseket, amelyek az egymást követő határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálását célozzák a határozott időre szóló szerződés automatikus határozatlan időre szóló szerződéssé történő átminősítésével, amennyiben a munkaviszony tovább tart egy meghatározott időpontnál, e szabálynak az alapügyben történő használata minősülhetne a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében az ilyen visszaélés megakadályozására irányuló intézkedésnek.
- 71 Ugyanakkor, amint azt a Bizottság előadja, mivel az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás semmi esetre sem teszi lehetővé az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatában a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását, e szabályozás hátrányos megkülönböztetést hozhat létre az említett ágazat határozott időre alkalmazott munkavállalói és más ágazatok határozott időre alkalmazott munkavállalói között, mivel az utóbbiak, a határozott időre szóló szerződések megkötésére vonatkozó szabályok megsértése esetén, munkaszerződésük átminősítését követően a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett összehasonlítható határozatlan időre alkalmazott munkavállalókká válhatnak.
- 72 A fenti megfontolások fényében az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelynek értelmében a munkaviszonyokat szabályozó és az egymást követő határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazását egy konkrét időpontot meghaladó munkaviszony esetében a határozott időre szóló szerződésnek határozatlan időre szóló szerződéssé való automatikus átalakításával szankcionáló általános jogi szabályok nem alkalmazhatók az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatában, amennyiben a belső jogrendben nincs egyetlen más hatékony intézkedés sem az ezen ágazatban megállapított jogsértések szankcionálására.

A költségekről

- 73 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 (tizedik tanács) a következőképpen határozott:

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszát akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelynek értelmében a munkaviszonyokat szabályozó és az egymást követő határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazását egy konkrét időpontot meghaladó munkaviszony esetében a határozott időre szóló szerződésnek határozatlan időre szóló szerződéssé való automatikus átalakításával szankcionáló általános jogi szabályok nem alkalmazhatók az opera- és szimfonikus zenei alapítványok tevékenységének ágazatában, amennyiben a belső jogrendben nincs egyetlen más hatékony intézkedés sem az ezen ágazatban megállapított jogsértések szankcionálására.

Aláírások

i — A jelen szöveg 59., 60., 64. pontjában az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.