



Határozatok Tára

EVGENI TANCHEV
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. március 18.¹

C-282/19. sz. ügy

YT,
ZU,
AW,
BY,
CX,
DZ,
EA,
FB,
GC,
IE,
JF,
KG,
LH,
MI,
NY,
PL,
HD,
OK

kontra

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,
a Federazione GILDA-UNAMS
részvételével**

(a Tribunale di Napoli [nápolyi bíróság, Olaszország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem – Határozott ideig tartó munkaviszony – 1999/70/EK irányelv – Az állami szektorban foglalkoztatott katolikus hitoktatókkal kötött szerződések – A határozott időre szóló szerződések visszaélészerű igénybevételének megakadályozására irányuló intézkedések hiánya – Az 1999/70/EK irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja – A határozott időre szóló szerződések megújítását alátámasztó objektív

¹ Eredeti nyelv: angol.

okok – Jogorvoslatok – Az EUMSZ 17. cikk vallási csoportok jogállásáról szóló (1) bekezdése – Az Alapjogi Charta 20., 21. és 47. cikke – Az uniós jog alkalmazásának alkotmányos akadályai”

1. A Tribunale di Napoli (nápolyi bíróság, Olaszország; a továbbiakban: a kérdést előterjesztő bíróság) által előterjesztett jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem a határozott időre szóló munkaszerződések Olaszország közsférájában történő igénybevételére és a határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakításukat kizáró nemzeti szabályokra vonatkozó ügyek sorába illeszkedik.² A jelen kérelem ezen előzetes döntéshozatalra utaló határozatok egy alcsoportjába tartozik, nevezetesen az állami iskolák oktatóinak foglalkoztatására vonatkozó határozatok körébe,³ miközben arra is rákérdez, hogy hogyan befolyásolja az eljárás kimenetelét az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése, amely szerint az Unió tiszteletben tartja és nem sérti az egyházak és vallási egyesületek nemzeti jog szerinti jogállását. Ez azért merül fel, mivel az alapeljárás felperesei olasz állami iskolákban foglalkoztatott katolikus hitoktatók.

2. Arra a következtetésre jutottam, hogy az alapeljárásban fennálló tények nem alapozzák meg a vallási szervezeteknek a nemzeti jog szerinti jogállásuk tekintetében biztosított, az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése által garantált védelmet. Ezért az alapeljárás elbírálnak a Bíróságnak a vallás vagy meggyőződés alapján történő hátrányos megkülönböztetés az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 21. cikke által védelemben részesített tilalmára, valamint a Charta 47. cikkének első bekezdése szerinti hatékony jogorvoslathoz való jogra tekintettel értelmezett,⁴ az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvre⁵ (a továbbiakban: keretmegállapodás) vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlata alapján.

3. A kérdést előterjesztő bíróság két fő aggályt fogalmaz meg. Először is azt, hogy az alapeljárás körülményei a határozott időre szóló szerződések igénybevételét alátámasztó „objektív oknak” minősülnek-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében. Másodszor, a kérdést előterjesztő bíróság arra kérdez rá, hogy a határozott időre szóló szerződések határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakításának a tagállami jog szerinti tilalma, amelyet a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) is megerősített,⁶ összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával, vagy egyébként összeegyeztethetetlen-e az uniós joggal, többek között a Charta 21. cikkével.

4. Arra a következtetésre jutottam, hogy az alapeljárás tényállását tekintve nem merül fel a katolikus egyháznak az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése szerinti „jogállását” érintő kérdés, valamint, hogy nem állnak fenn a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett, a határozott időre szóló szerződések igénybevételét alátámasztó „objektív okok”.

² Lásd különösen: 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet (C-53/04, EU:C:2006:517); 2006. szeptember 7-i Vassallo ítélet (C-180/04, EU:C:2006:518); 2018. március 7-i Santoro ítélet (C-494/16, EU:C:2018:166). Lásd még: 2010. március 16-i Affatato végzés (C-3/10, nem tették közzé, EU:C:2010:574), valamint a 3. lábjegyzetben hivatkozott ítéletek. A magánszektorban történő foglalkoztatással összefüggésben felmerülő ügyek tekintetében lásd: 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet (C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044); 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859). Megjegyzendő, hogy ez utóbbi ítélet 43. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a munkáltató közjogi vagy magánjogi jellege „nincs befolyással azon védelemre, amely a munkavállalót a keretmegállapodás 5. szakasza értelmében megilleti”.

³ 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); 2019. május 8-i Rossato és Conservatorio di Musica F. A. Bonporti ítélet (C-494/17, EU:C:2019:387).

⁴ Az azon elvre vonatkozó számos ítélet közül, amely szerint a másodlagos uniós jogot a Chartával összhangban kell értelmezni, lásd például: 2019. március 19-i Jawo ítélet (C-163/17, EU:C:2019:218, 78. pont); 2021. január 14-i Okrazhna prokuratura – Haskovo and Apelativna prokuratura – Plovdiv ítélet (C-393/19, EU:C:2021:8, 52. pont).

⁵ HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.

⁶ A 248/18. sz. ügyben 2018. október 23-án hozott ítélet.

5. Ugyanakkor, mivel a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja nem rendelkezik a közvetlen hatályhoz szükséges előfeltételekkel,⁷ és úgy tűnik, hogy a tagállami jog egyértelműen kizárja a felperesek határozott időre szóló szerződéseinek határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakítását,⁸ a Bíróság ítélkezési gyakorlata által a tagállami bíróság számára előírt azon kötelezettség, hogy a releváns nemzeti szabályokat úgy értelmezze, hogy az biztosítsa az 5. szakasz teljes érvényesülését,⁹ nem terjed odáig, hogy a tagállami jog *contra legem* értelmezését követelje meg, amely veszélyeztetné a jogbiztonságot vagy a visszaható hatály tilalmának elvét.¹⁰

6. Ezért a kérdést előterjesztő bíróságnak a felperesek határozott időre szóló szerződéseit csak a Charta 21. cikke által védelemben részesített, a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentes bánásmódhoz való joguk, és/vagy a Charta 47. cikkének első bekezdése szerinti, e jogsértés orvoslását célzó hatékony jogorvoslathoz való joguk megsértése esetén kell határozatlan időre szóló szerződéssé átalakítania, a Bíróság Egenberger ítéletében¹¹ kifejtett elveknek megfelelően. Amennyiben ez megállapítást nyer, a szóban forgó határozott időre szóló szerződések átalakítása tilalmának feloldását a szóban forgó nemzeti jogrendszer egészében fennálló egy vagy több jogorvoslati lehetőség hiányában¹² az uniós jog fogja megkövetelni, járulékosan lehetővé téve ezzel, ha közvetve is, a felperesek Charta 21. és 47. cikk szerinti jogainak biztosítását.¹³

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

7. Az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése kimondja:

„Az Unió tiszteletben tartja és nem sérti az egyházak és vallási szervezetek vagy közösségek nemzeti jog szerinti jogállását a tagállamokban.”

⁷ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 119. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd hasonlóképpen: 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 80. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 64. pont).

⁸ Lásd az alábbi 12. és 14. pontban idézett rendelkezést.

⁹ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 212-222. és 124. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 66. és 68. pont).

¹⁰ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 123. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 67. pont).

¹¹ 2018. április 17-i ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257).

¹² 2013. október 3-i Inuit Tapiriit Kanatami és társai kontra Parlament és Tanács ítélet (C-583/11 P, EU:C:2013:625, 104. pont), amely a 2007. március 13-i Unibet ítéletre (C-432/05, EU:C:2007:163, 40. pont) hivatkozik. Lásd továbbá: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C 760/18, EU:C:2021:113, 70. pont), amelyet a lenti 66. pont idéz.

¹³ Erre olyan önálló keresetfajtaként hivatkoznak, amely elsődlegesen a nemzeti rendelkezések uniós jogi normákkal való összeegyeztethetőségének vitatására irányul. Lásd a közelmúltból: 2020. szeptember 24-i YS (Vezető állású munkavállalók foglalkoztatói nyugdíja) ítélet (C-223/19, EU:C:2020:753, 96. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

8. A keretmegállapodás 5. szakasza „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viseli. E szakasz 1. pontja a következőket írja elő:

„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.”

B. A tagállami jog

9. A Legge del 18 luglio 2003, n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (az intézmények és valamennyi iskolatípus, valamint iskolai szint katolikus hitoktatói jogállásának szabályozásáról szóló, 2003. július 18-i 186. sz. törvény; a GURI 2003. július 24-i 70. száma; a továbbiakban: 186/03. sz. törvény) 3. cikkének (3) bekezdése szerint a katolikus hitoktatók munkaviszonyának átalakítására kiírt versenyvizsgán részt vevő pályázóknak rendelkezniük kell az illetékes megyéspüspök által kiállított alkalmassági tanúsítvánnyal. A 3. cikk 8. bekezdése értelmében a versenyvizsga nyerteseinek határozatlan idejű szerződéssel történő felvételéről a megyéspüspökek egyetértésben a területileg illetékes tartományi vezető rendelkezik. A 3. cikk 9. bekezdése szerint az alkalmassági tanúsítványnak az illetékes megyéspüspök általi visszavonása a munkaviszony megszüntetésére ad okot.

10. A Decreto legislativo del 6 settembre 2001, 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 irányelv végrehajtásáról szóló, 2001. szeptember 6-i 368. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; (a GURI 2001. október 9-i 235. száma; a továbbiakban: 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 5. cikkének 4-bis. bekezdése kimondta:

„[...] amennyiben az egymást követően, azonos feladatkörök ellátására kötött, határozott időre szóló szerződések alapján az ugyanazon foglalkoztatott és munkáltató közötti munkaviszony időtartama összességében – meghosszabbításokkal és megújításokkal együtt – meghaladja a 36 hónapot, a munkaviszony a szerződések között eltelt időtől függetlenül határozatlan időre kötöttnek tekintendő [...]”¹⁴.

¹⁴ A Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro [...] (a munkaszerződések módszeres szabályozásáról szóló, 2015. június 15-i 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a GURI 2015. június 24-i 144. száma; a továbbiakban: 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 19. cikke hatályon kívül helyezte és felváltotta a 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletet, és lényegében megismételte a 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikkének 4-bis. bekezdését.

11. A 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 10. cikkének 4-bis. bekezdése kizárta a 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 5. cikke 4-bis. bekezdésének hatálya alól azokat a határozott időre szóló szerződéseket, amelyeket az oktató, adminisztratív, műszaki és kiegészítő személyzet helyettesítésére kötnek, tekintettel arra, hogy az oktatási szolgáltatás folyamatosságát biztosítani kell.¹⁵

12. A Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a GURI 2001. május 9-i 106. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 165/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 36. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a közigazgatási szervek rendszerint kizárólag határozatlan időre szóló munkaszerződéssel végzik az alkalmazásba vételt. A 36. cikk 2. bekezdése értelmében azonban a kizárólag ideiglenes vagy rendkívüli szükségletek kielégítése céljából alkalmazhatják a jogszabályban előírt rugalmas felvételi és foglalkoztatási formákat. A 36. cikk 5. bekezdése kimondja, hogy „[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 [...]”.

13. A Decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (az oktatásügyben, továbbá a valamennyi iskolatípus és minden iskolai szint vonatkozásában alkalmazandó törvényi rendelkezések egységes szövegének jóváhagyásáról szóló, 1994. április 16-i 297. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet; a GURI 1994. május 19-i 115. száma; a továbbiakban: 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) „Katolikus hitoktatás” című 309. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a katolikus hitoktatást az egyetemnek nem minősülő valamennyi állami iskolatípusban és minden iskolai szinten az Olasz Köztársaság és a Szentszék között létrejött, az 1985. március 25-i 121. sz. törvénnyel megerősített megállapodás és annak kiegészítő jegyzőkönyve, valamint az említett jegyzőkönyv 5.b) pontjában előírt megállapodások szabályozzák. A 309. cikk 2. bekezdése értelmében „a katolikus hitoktatás céljából az érintett oktatási intézmény igazgatója a megyéspüspökkel egyetértésben határozott időre szóló, éves megbízásokat ad az oktató személyzet részére”. A 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 309. cikkének (3) bekezdése értelmében a katolikus hitoktatók az iskolák tanári karához tartoznak, és a többi tanárral azonos jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek. Ugyanakkor csak a katolikus hitoktatásban részt vevő diákok vonatkozásában vesznek részt időszakos és záró értékeléseken. A 297/94. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 309. cikkének (5) bekezdése értelmében a katolikus hitoktatás esetében a tanároknak osztályozás és vizsgák szervezése helyett – az iskolai beszámolót vagy bizonyítványt kísérő – különös osztályzatot kell adniuk és a családokhoz eljuttatniuk, amely a diáknak a tantárgy iránt tanúsított érdeklődésére és arra vonatkozik, hogy a diák mit tanult az oktatásból.

¹⁵ A 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 10. cikkének 4-bis. bekezdését hatályon kívül helyezte a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet (uo.), és azt a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikkének (2) bekezdése lényegében megismétli.

14. A 2015. július 13-i Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (a nemzeti oktatási rendszer reformjáról és a hatályos jogszabályi rendelkezések felülvizsgálatáról szóló 107. sz. törvény; a GURI 2015. július 15-i 162. száma, a továbbiakban: 107/2015. sz. törvény) 95. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a 2015/2016-os tanévre a Ministero dell'Istruzione dell'università e della ricerca [az oktatásért, az egyetemekért és a kutatásért felelős miniszter, Olaszország] engedélyt kap arra, hogy a határozatlan időre foglalkoztatott tanárok felvétele céljából rendkívüli munkaerő-felvételi tervet hajtson végre az oktatási intézmények minden típusát és szintjét illetően. [...]"

15. A C. C. N. L. (Contratto collettivo nazionale di lavoro) Scuola del 27 novembre 2007 (az oktatási ágazatra vonatkozó, 2007. november 27-i nemzeti kollektív szerződés; a továbbiakban: 2007. november 27-i C. C. N. L.) 40. cikkének (5) bekezdése szerint „[a] katolikus hitoktatókat a 297/1994. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 309. cikkében foglalt szabályozás alapján olyan éves megbízási szerződés keretében alkalmazzák, amely akkor tekinthető meghosszabbítottnak, ha a hatályos jogszabályi rendelkezésekben előírt feltételek és követelmények továbbra is teljesülnek”.

16. Az Olasz Köztársaság és a Szentszék között 1984. február 18-án létrejött megállapodás (a továbbiakban: 1984. február 18-i megállapodás) 1. cikke kimondja:

„Az Olasz Állam és a Szentszék megerősíti, hogy az állam és a katolikus egyház egymástól független és szuverén, és viszonyukban és az emberek és az ország java érdekében folytatott kölcsönös együttműködésük során teljes mértékben tiszteletben tartják ezeket az elveket.”

17. Az 1984. február 18-i megállapodás 9. cikkének (2) bekezdése kimondja:

„Az Olasz Állam, elismerve a vallási kultúra értékét és figyelembe véve azt, hogy a katolicizmus elvei az olasz nép történeti örökségének részét képezik, az iskolák céljai keretében továbbra is biztosítani fogja a katolikus vallás egyetemnek nem minősülő valamennyi állami iskolatípusban és szinten történő oktatását. A lelkiismereti szabadság és a szülők oktatás tekintetében fennálló felelősségének tiszteletben tartása érdekében mindenki jogosult annak eldöntésére, hogy igénybe kívánja-e venni ezt az oktatást, vagy sem. Ezt a jogot a beiratkozáskor a diákok vagy szülők gyakorolják az iskolai szervekkel szemben, és e döntés semmilyen hátrányos megkülönböztetéshez nem vezethet.”

18. Az Intesa tra l'Autorità scolastica e la Conferenza Episcopale Italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche (a katolikus hit állami iskolákban történő oktatása céljából az olasz oktatásügyi hatóság és a Püspöki Konferencia által 1985. december 14-én aláírt megállapodás) 2. cikkének (5) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a katolikus hitoktatást a megyéspüspök által elismert és vissza nem vont alkalmassági tanúsítvánnyal rendelkező oktatók végzik, akiket a megyéspüspökkel egyetértésben az állami szabályozás alapján az illetékes oktatásügyi hatóságok neveznek ki.¹⁶

19. Az egyházjogi törvénykönyv¹⁷ 804. kánonjának 2. bekezdése szerint a megyéspüspöknek legyen gondja arra, hogy azok, akiket – akár nem katolikus iskolákban is – hitoktatónak neveznek ki, kitűnjenek tanításuk helyessége, keresztény életük tanúságtétele és pedagógiai hozzáértésük tekintetében.

¹⁶ Lásd még az 1984. február 18-i megállapodáshoz fűzött kiegészítő jegyzőkönyv 5. pontját.

¹⁷ Ez nem a tagállami jog, hanem a katolikus egyházjog egy rendelkezése.

II. A tényállás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

20. YT és 17 további személy (a továbbiakban: felperesek) az alperes minisztérium által határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott katolikus hitoktatók. A munkaviszonyok olyan éves megbízásokon alapulnak, amelyeket az oktatási ágazatra vonatkozó 2007. november 27-i C. C. N. L. 40. cikkének (5) bekezdése értelmében automatikusan meghosszabbítanak (a fenti 15. pont). Valamennyi felperes rendelkezett a megyéspüspök által kiállított alkalmassági tanúsítvánnyal.

21. A felpereseket a megyéspüspök javaslatára az oktatásügyi hatóság által kiállított kinevezési okirat alapján alkalmazták. A szóban forgó összes határozott idejű szerződés teljes összesített időtartama meghaladja a 36 hónapot (lásd a fenti 10. pontot). E szerződések egyes esetekben meghaladják a 20 évet.¹⁸

22. A felperesek 2015. július 31-én keresetet terjesztettek a kérdést előterjesztő bíróság elé, amelyben kérték i) a határozott idejű szerződéseik határozatlan idejű szerződésekbe történő átalakítását, másodlagosan pedig ii) kártérítést követeltek. A perbe az oktatási ágazatra vonatkozó 2007. november 27-i C. C. N. L.-t aláíró szakszervezet, a Federazione GILDA-UNAMS is beavatkozott.

23. Az alperes minisztérium ellenezte a keresetet.

24. A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az 1999/70 irányelvet a 368/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet ültette át az olasz jogba (a fenti 10. és 11. pont). Az 5. cikk 4-bis. bekezdésének az alapeljárás tényállása idején hatályos változata különösen a határozott időre szóló munkaviszony határozatlan időre szóló munkaviszonnyá történő átalakítását írja elő arra az esetre, ha a munkaviszony időtartama azonos munkáltató és azonos munkavállaló között létrejött, egymást követő, határozott idejű szerződések révén összességében meghaladta a 36 hónapot.¹⁹

25. A közalkalmazottakra mindazonáltal nem alkalmazandók e rendelkezések, konkrétan a határozatlan idejű munkaszerződéssé történő átalakítással kapcsolatos rendelkezés. Amint azt a fentiekben (a 12. pontban) bemutattam, ez utóbbiak vonatkozásában a 165/01. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikke közelebbről akként rendelkezik, hogy a közjogi szervek kizárólag az ideiglenes vagy rendkívüli szükségletek kielégítése céljából alkalmazhatnak munkavállalókat határozott idejű szerződéssel, és hogy a kötelezően alkalmazandó rendelkezések megsértése nem alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését. Ehelyett a munkavállaló a közjogi szervektől kártérítésre jogosult.

26. Nem tartoznak azonban a 165/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet hatálya alá azok a határozott időre szóló szerződések, amelyeket az oktatási ágazatban az oktató, illetve az adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzet helyettesítésére kötnek (a fenti 11. pont).

27. A határozott idejű szerződések ismételt alkalmazásával kapcsolatban az olasz jog által előírt akadályok és szankciók tehát nem alkalmazhatók az oktatási ágazatra.

¹⁸ A felperesek írásbeli észrevételei szerint a szolgálati idők 8 év és 31 év között alakulnak.

¹⁹ Amint azt a fenti 14. lábjegyzetben megjegyeztem, ezt a rendelkezést a későbbi 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 19. cikke lényegében átvette.

28. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a felperesek munkaviszonyai teljes mértékben átmeneti jellegűek, és nem részesülnek védelemben. A 297/1994. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 309. cikke ugyanis akként rendelkezik, hogy a katolikus hitoktatás céljából az intézmény igazgatója a megyéspüspökkel egyetértésben éves megbízásokat ad az Olasz Köztársaság és a Szentszék megállapodásában, valamint a katolikus hit állami iskolákban történő oktatása céljából az olasz oktatásügyi hatóság és a Püspöki Konferencia által kötött megállapodásokban foglalt rendelkezések szerint (a fenti 13. pont). A megállapodások szerint a katolikus hitoktatást a megyéspüspök által elismert és vissza nem vont alkalmassági tanúsítvánnyal rendelkező oktatók végzik, akiket a megyéspüspökkel egyetértésben az illetékes oktatásügyi hatóságok neveznek ki (a fenti 18. pont).

29. Az alkalmassági tanúsítvány illetékes megyéspüspök általi visszavonása az egyetlen valaha megvalósított nyilvános versenyvizsga révén alkalmazott katolikus hitoktatók esetében a 186/03. sz. törvény 3. cikkének (9) bekezdése értelmében szintén a munkaviszony megszüntetési okának minősül (a fenti 9. pont).

30. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra is, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának értelmezését illetően a Bíróságnak a Sciotto ítéletből²⁰ eredő ítélkezési gyakorlatával véleménye szerint ellentétes a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) 248/18. sz. ítéletben²¹ tett megállapítása, amely szerint „az egységes uniós és nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint az állami szektor egészét illetően nem erősíthető meg az, hogy a határozott ideig tartó jogviszonyt ne lehetne átalakítani határozatlan idejű jogviszonnyá”. Ebből tehát az következik, hogy a nemzeti bíróság a közigazgatás különböző szektoraiban soha, a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint még a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának értelmében vett korlátozó intézkedés hiányában sem létesíthet határozatlan ideig tartó munkaviszonyt.

31. A 248/2018. sz. ítélet a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 10. cikke 4-bis. bekezdésének (a fenti 7. lábjegyzet) és a 165/2001. sz. törvényerejű rendelet 36. cikke (5) bekezdésének (5-ter és 5-quarter) (a fenti 8. pont) alkotmányossági felülvizsgálatára vonatkozott, és többek között a 2018. március 7-i Santoro ítéletre²² és a 2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítéletre²³ hivatkozott.

32. A kérdést előterjesztő bíróságnak kételyei vannak az 1999/70 irányelv, és különösen a keretmegállapodás 5. szakaszának végrehajtását szolgáló olasz szabályozás, továbbá a többi oktatóhoz képest a katolikus hitoktatók eltérő kezelésének a Charta 21. cikkével, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvvel²⁴ való összeegyeztethetőségét illetően.

33. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a katolikus hitoktatóktól eltérő összes oktató kinevezést kapott, vagyis a közigazgatási szerv állandó jelleggel alkalmazta őket a 2015/107. sz. törvény szerinti rendkívüli munkaerő-felvételi terv révén (a fenti 14. pont), és arra keresi a választ, hogy a Charta 21. cikke, a keretmegállapodás 4. szakasza és a 2000/78 irányelv 1. cikke

²⁰ 2018. október 25-i ítélet, C-331/17, EU:C:2018:859.

²¹ A fenti 6. lábjegyzet.

²² C-494/16, EU:C:2018:166.

²³ C-53/04, EU:C:2006:517.

²⁴ HL 2000. L 303., 16. o.

alapján mellőzhető-e az olyan nemzeti előírások alkalmazása, amelyek megakadályozzák valamely határozott idejű szerződésnek határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakítását, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időtartamot követően is fennáll.

34. Ezen okokból a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett következő kérdések megválaszolását kéri.

- „1) A Nizzai Charta 21. cikke és a 2000/78/EK irányelv értelmében vett, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a kizárólag a felperesekhez hasonló katolikus hitoktatók eltérő kezelése, illetve az, hogy a munkavállaló által már megszerzett alkalmassági tanúsítvány visszavonható, olyan oknak minősül-e, amely megfelelően igazolja, hogy miért kizárólag a felperesekhez hasonló katolikus hitoktatókkal szemben alkalmaznak eltérő bánásmódot akként, hogy őket nem illeti meg 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, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszában előírt egyetlen korlátozó intézkedés sem?
- 2) A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja, valamint a Nizzai Charta értelmében vett, valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés (1. cikk) fennállásának feltételezése esetén milyen eszközöket alkalmazhat az eljáró bíróság az említett hátrányos megkülönböztetés következményeinek megszüntetése érdekében, tekintettel arra, hogy a katolikus hitoktatóktól eltérő összes oktatóra vonatkozott a 107/15. sz. törvény szerinti rendkívüli munkaerő-felvételi terv, amely révén kinevezést és abból következően határozatlan idejű munkaszerződést kaptak, tehát az eljáró bíróságnak az alperes közigazgatási szervvel fennálló, határozatlan idejű munkaviszonyt kell-e létrehoznia?
- 3) Úgy kell-e értelmezni az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakaszát, hogy azzal ellentétes a szóban forgó szabályozáshoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely révén nem alkalmazhatók az oktatási ágazatra, különös tekintettel a katolikus hitoktatókra a munkaviszonyokat szabályozó olyan jogi előírások, amelyek célja, hogy a határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakulásával szankcionálják az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések visszaélészerű alkalmazását, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időpontot követően is fennáll, így határozatlan ideig teszik lehetővé az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések alkalmazását; közelebbről a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív oknak minősülhet-e a megyéspüspökökkel való egyetértés szükségessége, vagy éppen ellenkezőleg, az az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke értelmében tiltott megkülönböztetésnek minősül-e?
- 4) A harmadik kérdésre adandó igenlő válasz esetén, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke, az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás 4. szakasza és/vagy a 2000/78/EK irányelv 1. cikke lehetővé teszi-e az olyan előírások alkalmazásának mellőzését, amelyek megakadályozzák valamely határozott idejű szerződésnek határozatlan idejű szerződéssé történő automatikus átalakítását, amennyiben a munkaviszony egy meghatározott időpontot követően is fennáll?”

35. Írásbeli észrevételeket a GILDA-UNAMS Federation (amelyhez mind a 18 felperes csatlakozott), az Olasz Köztársaság és az Európai Bizottság terjesztett elő. Tárgyalás megtartására nem került sor.

III. Elemzés

A. Előzetes megjegyzések

1. Az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdésének szerepe a jogvita elbírálásában

36. Az Olasz Köztársaság írásbeli észrevételeiben előadott érvekkel ellentétben az alapeljárás körülményei nem érintik valamely vallási szervezet EUMSZ 17. cikk (1) bekezdésében említett, tagállami jog szerinti „jogállását”. Az Olasz Köztársaság elfogadhatósággal kapcsolatos érvét ezért el kell utasítani.

37. Először is, amint arra a Bizottság írásbeli észrevételeiben rámutatott, a katolikus hitoktatók alkalmassági tanúsítványának kiállítása nem releváns abból a szempontból, hogy a szerződést határozott időtartamra kötik-e vagy sem. Ennek az az oka, hogy az alkalmassági tanúsítvány a határozott időre szóló szerződéssel és a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező katolikus hitoktatók esetében egyaránt szükséges (lásd a fenti 9. és 18. pontot). Ezen túlmenően az alkalmassági tanúsítvány megyéspüspök általi visszavonásának a következményei mindkét szerződéstípussal rendelkező oktatók esetében azonosak.

38. Ezenkívül az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdését értelmező két korábbi ítéletben a vallási szervezet EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése szerinti „jogállása” elvesztésének egyértelmű megnyilvánulásáról volt szó abban az esetben, ha a vonatkozó uniós szabályokat alkalmazzák rájuk,²⁵ mivel az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése „felmentést” biztosít ezen alkalmazás alól. Márpedig az alapügyben nem ez a helyzet áll fenn. Nem csupán arról van szó, hogy a megyéspüspököknek az alkalmassági tanúsítvány kiállítására vonatkozó jogosultságát nem vitatják, hanem e jogosultság fenn is marad, akár sikerül a felpereseknek a határozott időre szóló szerződéseiket határozatlan időre szóló szerződéssé átalakíttatniuk, akár nem.

39. Az egyházaknak a tagállami alkotmány alapján fennálló függetlenségével (lásd a fenti 16. pontot) és az egyháznak a katolikus hitoktatók jóváhagyásában játszott szerepével (lásd a fenti 9., 13. és 16. pontot) kapcsolatos általános aggályok, mint amelyek az Olasz Köztársaság írásbeli észrevételeiben szerepelnek, nem elegendőek az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdésének alkalmazásához.

40. Olaszország beadványában kifejti továbbá, hogy amennyiben a katolikus hitoktatók 30%-a nem határozott időre szóló szerződéssel rendelkezik, ami a fenti I. B. részben bemutatott jogszabályi rendszer gyakorlati hatása, a rugalmasság iránti igény miatt veszélybe kerül e vallásnak az olasz állami iskolákban történő oktatása. Ugyanakkor valamennyi felperes már

²⁵ A 2018. április 17-i Egenberger ítéletben (C-414/16, EU:C:2018:257) az alperes a német jog alapján biztosított, arra vonatkozó korlátozott bírósági felülvizsgálatot kívánta védeni, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése alapján az egyházak meghatározhatják, hogy egy, az Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV-hez hasonló munkáltató – illetve számára az egyház – kötelező jelleggel meghatározhatja-e, hogy a tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelményt képez valamely állásra jelentkező meghatározott keresztény vallása, tekintettel az Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV szellemiségére. Lásd még: 2018. szeptember 11-i IR ítélet (C-68/17, EU:C:2018:696), ahol a kérdést előterjesztő bíróság azt a kérdést vetette fel, hogy az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek önmaguk meghatározhatják-e kötelező jelleggel, hogy mi minősül a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése szerinti jóhiszemű és „a szervezet szellemiségéhez” hű tevékenységnek, és hogy e kérdésben szintén önálló módon – amint arra e szervezeteket a német alkotmányjog felhatalmazza – azonos munkakörökben, kizárólag a munkavállalók felekezete alapján, egyfajta lépcsőzetes lojalitási kötelezettséget írjanak elő.

hosszú ideje tartósan az alperes munkavállalója,²⁶ néhányukat több mint 20 éve foglalkoztatják. Itt sem egyértelmű, hogy mi forogna kockán az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése szerinti „jogállást” illetően, mivel az igény a gyakorlatban folyamatos volt.

41. A keretmegállapodásnak az alapeljárás körülményeire történő alkalmazása nem jelent az olasz iskolákban történő katolikus hitoktatás választható jellegéről való véleménynyilvánítást, amint arra írásbeli észrevételeiben az Olasz Köztársaság utal. Sokkal inkább egy választható tantárgyat oktató tanárok foglalkoztatási feltételeire vonatkozik.

42. Így, noha a Bíróság elismerte, hogy az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése kifejezi az Unió semlegességét a tekintetben, hogy a tagállamok milyen módon szervezik az egyházakkal, a vallási szervezetekkel vagy közösségekkel fennálló kapcsolataikat,²⁷ azt is megállapította, hogy azon nemzeti rendelkezések, amelyek arra irányulnak, hogy olyan munkavállalók számára, akik bizonyos egyházak tagságával rendelkeznek, eggyel több munkaszüneti napot biztosítsanak, amely egybeesik ezen egyházak jelentős vallási ünnepével, nem a tagállam és az egyházak közötti kapcsolat szervezésére irányulnak.²⁸ Az olyan nemzeti szabályok, amelyek lehetővé teszik egy tagállam számára, hogy egy adott vallás hitoktatóinak 30%-ával egymást követő határozott időre szóló szerződéseket kössön, és kizárja az ilyen szerződések határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakítását a keretmegállapodás 5. szakasza szerinti visszaélés esetén, ugyancsak nem az adott tagállam és a katolikus egyház közötti kapcsolat szervezésére irányulnak.

2. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem elfogadhatatlan az EUMSZ 351. cikk alapján

43. Az Olasz Köztársaság írásbeli észrevételeiben szereplő érvekkel ellentétben az EUMSZ 351. cikk első bekezdése nem kérdőjelezheti meg az előzetes döntéshozatalra utaló határozat elfogadhatóságát. E rendelkezés szerint az uniós jog nem érinti a valamely csatlakozó állam és valamely harmadik állam között az Unióhoz való csatlakozást megelőzően létrejött nemzetközi jogi megállapodásokból eredő jogokat és kötelezettségeket. Az alapeljárásban fennálló jogvita azonban nem érinti a Szentszékkal létrejött vagy ahhoz kapcsolódó megállapodásokat, mivel azok a megyéspüspököknek az az alkalmassági tanúsítvány kiállítására és visszavonására vonatkozó jogkörére vonatkoznak (lásd a fenti 9. és 18. pontot); e jogkört a keretmegállapodás 5. szakasza nem érinti. Az EUMSZ 351. cikk lehetőséget biztosít a tagállamoknak az uniós csatlakozásuk előtt vállalt esetleges nemzetközi jogi kötelezettségeik tiszteletben tartására.²⁹ Az EUMSZ 351. cikk azonban csak olyan nemzetközi megállapodások esetében releváns, amelyek érinthetik az uniós jog alkalmazását.³⁰ Az alapeljárásban nem ez a helyzet.

²⁶ Lásd a fenti 18. lábjegyzetet.

²⁷ 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43, 33. pont), amely a 2018. április 17-i Egenberger ítéletre (C-414/16, EU:C:2018:257, 58. pont) és a 2018. szeptember 11-i IR ítéletre (C-68/17, EU:C:2018:696, 48. pont) hivatkozik.

²⁸ Uo.

²⁹ Lásd: Kokott főtanácsnok Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania ügyre vonatkozó indítványa (C-74/16, EU:C:2017:135, 97. pont), amely az 1995. március 28-i Evans Medical és Macfarlan Smith ítéletre (C-324/93, EU:C:1995:84, 27. pont), az 1997. január 14-i Centro-Com ítéletre (C-124/95, EU:C:1997:8, 56. pont), és a 2011. december 21-i Air Transport Association of America és társai ítéletre (C-366/10, EU:C:2011:864, 61. pont) hivatkozik.

³⁰ Lásd: Kokott főtanácsnok Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania ügyre vonatkozó indítványa (C-74/16, EU:C:2017:135, 96. pont). Lásd még: 2017. május 16-i 2/15 (az EU és Szingapúr közötti szabadkereskedelmi megállapodás) vélemény (EU:C:2017:376, 253–256. pont).

3. A 2000/78 irányelv az alapeljárás elbírálása szempontjából másodlagos norma

44. Az uniós jogban a keretmegállapodás, nem pedig az alapeljárás tekintetében alkalmazandó 2000/78 irányelv az irányadó. Az alapeljárás körülményei között mind az állítólagos hátrányos megkülönböztetéssel, mind a jogorvoslattal kapcsolatban felmerülő kérdéseket az elsődleges uniós jog, nevezetesen a Charta 21. és 47. cikkének rendelkezéseire tekintettel kell megoldani.

45. Az alapjogvita megoldása szempontjából a keretmegállapodás 5. szakasza irányadó. Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság ténylegesen azt kívánja tudni, hogy a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkében foglalt tilalma, amely rendelkezésnek a keretmegállapodás 5. szakaszának teljes egészében meg kell felelnie, megköveteli-e, hogy a kérdést előterjesztő bíróság elmozdítsa az olasz jogban meglévő jogszabályi akadályt a felperesek határozott időre szóló szerződéseinek határozott idejű szerződéssé váló átalakítása elől. Továbbá, mivel a keretmegállapodás 5. szakasza nem rendelkezik a közvetlen hatály előfeltételével,³¹ az alapeljárás a kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróság *Egenberger*³² ítéletének fényében végzett vizsgálatot tesz szükségessé. Ebben az ügyben a közvetlen hatályt ugyancsak kizárták a két magánfél közötti horizontális vitára tekintettel, ekként a felek a Charta 21. cikkére, illetve 47. cikkére hivatkoztak a jogorvoslat előtti jogszabályi akadály elmozdítása érdekében.³³

46. Az ügyiratokból kitűnik, hogy a kifogásolt eltérő bánásmód abban áll, hogy a katolikus hitoktatók 30%-át olyan, határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatják, amely a tagállami jog alapján nem alakítható át határozatlan időre szóló szerződéssé, ami az állami szektorban foglalkoztatott más oktatókkal összevetve a jogorvoslati lehetőségekhez való olyan hozzáférést eredményez, amely hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Ezenkívül véleménykülönbség áll fenn az egymást követő határozott időre szóló szerződések igénybevételét alátámasztó, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti objektív okot illetően.

47. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint azonban ezekre a kérdésekre a keretmegállapodás 5. szakasza irányadó (lásd bővebben az alábbi 59–62. pontot). Tekintve, hogy a jogvita központi eleme az, hogy a felperesek szerződéseinek határozatlan idejű szerződéssé váló átalakítását kizáró tagállami szabályozástól az uniós jog értelmében el kell-e tekinteni, és hogy mi a keretmegállapodás 5. szakaszának a szerepe ennek eldöntésében, a felperesek valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó érveit az elsődleges uniós jogra, nevezetesen a Charta³⁴ 21. cikkére, valamint az egyenlő bánásmódnak a Charta 20. cikkében³⁵ biztosított elvére tekintettel kell vizsgálni. A kérdést előterjesztő bíróság által a 2000/78 irányelvre vonatkozóan előterjesztett első és második kérdés a közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jogorvoslatokra

³¹ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 118. és 119. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ugyancsak lásd: 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223), 80. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 64. pont).

³² 2018. április 17-i ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257).

³³ Az alapeljárásban felmerülő helyzet tehát eltér az azon ítéletekben szereplő helyzetektől, amelyekben a Bíróság együttesen vizsgálta a keretmegállapodást és a 2000/78 irányelvet, amelyekben nem merült fel az elsődleges uniós jogra, így a Charta valamely rendelkezésére vonatkozó kérdés, sem valamely, az irányelvvel ellentétes tagállami rendelkezés alkalmazásának mellőzése iránti kérelem. Lásd például: 2020. október 20-i Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu és társai ítélet (C-644/19, EU:C:2020:810), és 2018. február 28-i John ítélet (C-46/17, EU:C:2018:131).

³⁴ 2020. október 29-i Veselības ministrija ítélet (C-243/19, EU:C:2020:872); 2020. december 17-i Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet (C-336/19, EU:C:2020:1031).

³⁵ Lásd például: 2020. december 17-i Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet (C-336/19, EU:C:2020:1031); 2020. október 29-i Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872) ítélet; 2021. február 3-i Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89) ítélet.

vonatkozik³⁶. Az elsődleges uniós jog, pontosabban a Charta 20. és 21. cikke által biztosított védelem mindenképpen magában foglalja a közvetett hátrányos megkülönböztetést (lásd a lenti 71-75. pontot). A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából régóta az következik, hogy az uniós jogszabályokat az egyenlő bánásmódnak – immár a Charta 20. cikkében foglalt³⁷ – elvével összhangban kell értelmezni, amikor a tagállami jogok uniós intézkedéseket hajtanak végre.³⁸

48. Ezenkívül az itt javasolt megközelítést a Bíróság azokra az esetekre vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlata is alátámasztja, amelyekben azt állítják, hogy a Charta 20. és 21. cikkének megsértésére került sor, azonban a 2000/78 irányelv összefüggésén kívül. A Léger ítéletben³⁹ a Bíróság a 2000/78 irányelv kizárásával kizárólag a Charta 21. cikkére támaszkodott annak vizsgálata során, hogy a felperest a szexuális irányultságán alapuló hátrányos megkülönböztetés érte-e a 2002/98/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az emberi vérre és vérkomponensekre vonatkozó egyes technikai követelmények tekintetében történő végrehajtásáról szóló, 2004. március 22-i 2004/33/EK bizottsági irányelv⁴⁰ III. melléklete 2.1. pontjának tagállami végrehajtása következtében, a Charta 20. és 21. cikkére támaszkodott.

49. A Bíróság Glatzel ítéletében⁴¹ a Charta 20., 21. és 26. cikkének a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tekintetében történő megsértésére vonatkozó állítások hasonlóképpen csak a „fogyatékoság” jelentésének meghatározásához szükséges mértékben vezettek a 2000/78 irányelv tárgyalásához.⁴² Ennek oka az volt, hogy az állítólagos egyenlőtlen bánásmódra a vezetői engedélyekről szóló, 2006. december 20-i 2006/126/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁴³ III. melléklete 6.4. pontjának (amely rendelkezésekről azt állították, hogy érvénytelenek) tagállami végrehajtásával összefüggésben kerül sor, így a hátrányos megkülönböztetést a Charta 20. és 21. cikke alapján értékelték.

50. Ezért hangsúlyozni kell, hogy nem a 2000/78 irányelv a jogellenes hátrányos megkülönböztetéssel szemben védelmet nyújtó egyetlen uniós jogi norma, akár a valláson, a szexuális irányultságon vagy a Charta 21. cikkében említett bármely más okon alapuló hátrányos megkülönböztetésről legyen is szó. A Léger ítélet és más ítéletek az alapeljárásra nézve azzal a következménnyel jártak, hogy a keretmegállapodás minden rendelkezését, így az 5. szakaszt és az ahhoz kapcsolódó jogorvoslati normákat (lásd bővebben az alábbi 63–77. pontot) is az egyenlő bánásmódnak a Charta 20. cikke szerinti elvével, valamint a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében említett tilalmakkal, köztük a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával összhangban kell értelmezni, mivel ez utóbbit a Charta 21. cikkének

³⁶ A 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban lásd: 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43).

³⁷ Klasszikusan lásd: 2011. március 1-jei Association Belge des Consommateurs Test-Achats és társai ítélet (C-236/09, EU:C:2011:100).

³⁸ A közelmúltból lásd például: 2021. február 3-i Fussl Modestraße Mayr ítélet (C-555/19, EU:C:2021:89, 95. pont). Kifejezetten a vallásoson alapuló hátrányos megkülönböztetés tekintetében lásd: 2020. október 20-i Veselibas ministrija ítélet, (C-243/19, EU:C:2020:872, 34. és 35. pont).

³⁹ 2015. április 29-i ítélet (C-528/13, EU:C:2015:288).

⁴⁰ HL 2004. L 91., 25. o.; magyar nyelvű kiadás 15. fejezet, 8. kötet, 272. o.

⁴¹ 2014. május 22-i ítélet (C-356/12, EU:C:2014:350).

⁴² Uo., 45. pont.

⁴³ HL 2006. L 403., 18. o. Lásd még: 2017. július 5-i Fries ítélet (C-190/16, EU:C:2017:513), amely a polgári légi közlekedéshez kapcsolódó [helyesen: a polgári légi közlekedés hajózó személyzetére alkalmazandó] műszaki követelményeknek és igazgatási eljárásoknak a 216/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet értelmében történő rögzítéséről szóló, 2011. november 3-i 1178/2011/EU bizottsági rendelet (HL 2011. L 311., 1. o.) I. melléklete FCL.065 pontja b) alpontja érvényességének vitatására vonatkozott. E vitás alapjául az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikke által védelemben részesített tilalmának megsértése szolgált. A 42. pontban a Bíróság hivatkozott a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésére és 4. cikkének (1) bekezdésére, azonban csupán annak érdekében, hogy emlékeztessen arra, hogy a Bíróság már kimondta, hogy a légi közlekedés biztonsága az említett rendelkezések értelmében vett jogszerű célnak minősül. A Bíróság a 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítéletre (C-447/09, EU:C:2011:573, 58. és 69. pont) hivatkozott.

elsődleges uniós jogi rendelkezése védelemben részesíti.⁴⁴ Ugyanez áll fenn a Charta 47. cikke esetében, tekintettel arra, hogy a jogvita elbírálása szempontjából releváns a keretmegállapodás 5. szakaszához kapcsolódó és a Charta 47. cikkének hatálya alá tartozó jogorvoslati szabályokra vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlat.⁴⁵

51. Ezenkívül a tagállamok a Charta 51. cikke értelmében kötelesek tiszteletben tartani a Chartát, ideértve a 20., 21. és 47. cikket is, amennyiben a keretmegállapodás 5. szakaszát „hajtják végre”,⁴⁶ és ez a kötelezettség a jogorvoslatok kijelölésére is kiterjed.⁴⁷ Az Olasz Köztársaság tehát a határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű igénybevételével szemben védelmet nyújtó jogorvoslatokat köteles oly módon biztosítani, amely tiszteletben tartja a felperesek – Charta 21. cikke által garantált – ahhoz való jogát, hogy velük szemben ne alkalmazzanak a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést, valamint köteles biztosítani, hogy a rendelkezésre álló jogorvoslatok hatékonyak legyenek, amint azt a Charta 47. cikkének első bekezdése megköveteli.

52. A Charta 21. és 47. cikkének az ezen eljárás elbírálásában betöltött szerepével az alábbiakban fogok részletesebben foglalkozni (63–77. pont).

53. Következésképpen csak a harmadik és a negyedik kérdésre fogok választ adni.

4. A harmadik és a negyedik kérdés megválaszolásával kapcsolatos megközelítés

54. A harmadik kérdés arra irányul, hogy fennáll-e az egymást követő határozott idejű szerződések igénybevételét alátámasztó objektív ok.⁴⁸ Ezután a jogorvoslatokat tekintve milyen következményekkel jár, ha megállapítják, hogy nem áll fenn objektív ok? A negyedik kérdés arra keres választ, hogy mi a teendő az uniós jog által előírt jogorvoslatot megakadályozó tagállami jogszabályokkal, az alkotmányos értékű normákat is beleértve. A harmadik és a negyedik kérdést ezért együtt fogom megválaszolni.

55. Amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, a felperesek elsődleges kifogása arra vonatkozik, hogy velük szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak azokhoz az oktatókhoz képest, akik élvezték a 107/2015. sz. törvénnyel bevezetett reform (a fenti 14. pont) előnyeit, amelynek értelmében az oktatók határozott időre szóló szerződéseit határozatlan időre szóló szerződéseké alakították át.

⁴⁴ A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a másodlagos uniós jogot a Chartával összhangban kell értelmezni. Lásd például: 2021. január 14-i Okrazhna prokuratura – Haskovo and Apelativna prokuratura – Plovdiv ítélet (C-393/19, EU:C:2021:8, 52. pont); 2019. március 19-i Jawo ítélet (C-163/17, EU:C:2019:218, 78. pont).

⁴⁵ Lásd például: Szpunar főtanácsnok Santoro ügyre vonatkozó indítványa (C-494/16, EU:C:2017:822, 53. pont), ahol a főtanácsnok három ügyre hivatkozik, amelyekben a hatékony bírói jogvédelemhez való jog releváns volt a keretmegállapodás 5. szakaszával összefüggésben. Ezek a 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélet (C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 176. pont), a 2008. június 12-i Vassilakis és társai végzés (C-364/07, nem tették közzé, EU:C:2008:346, 149. pont), és a 2009. április 24-i Koukou végzés (C-519/08, nem tették közzé, EU:C:2009:269, 101. pont).

⁴⁶ 2015. április 29-i Léger ítélet (C-528/13, EU:C:2015:288, 40. pont). Lásd a fenti 38. pontban hivatkozott ügyeket is. Az uniós jog végrehajtásának fogalmáról a közelmúltból lásd például: 2020. október 6-i État luxembourgeois (Adózással kapcsolatos információk iránti kérelemmel szembeni jogorvoslati jog) ítélet (C-245/19 és C-246/19, EU:C:2020:795, 45–46. pont).

⁴⁷ 2010. december 22-i DEB-ítélet (C-279/09, EU:C:2010:811). A közelmúltból lásd például: Pikamäe főtanácsnok R. N. N. S. és K. A. egyesített ügyekre vonatkozó indítványa (C-225/19 és C-226/19, EU:C:2020:679, 119. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁴⁸ Az Olasz Köztársaság írásbeli észrevételeiben azt sugallja, hogy az alapeljárás tárgyát képező, egymást követő határozott időre szóló szerződések alkalmazása nem visszaélésszerű. Mivel ezzel kapcsolatban nem terjesztettek elő kérdést, azt javasolom, hagyjuk meg az erre vonatkozóan fennmaradó kételyt a kérdést előterjesztő bíróságnak, amely rendelkezik a releváns ténykörülményekre vonatkozó ismeretekkel.

56. Megjegyzem ugyanakkor, hogy a Bíróság a 107/2015 törvény speciális összefüggésében (lásd a fenti 14. pontot) megállapította, hogy „az alkalmazandó jogszabályi reformból következően határozott időre alkalmazott munkavállalók két kategóriája közötti eltérő bánásmód nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt elve hatálya alá”⁴⁹. Ezért a 4. szakasz nem releváns az alapeljárás szempontjából, így nem fog szerepelni a negyedik kérdésre adott válaszban.

57. A Bíróság e megállapítása azonban semmilyen módon nem enyhíti a kérdést előterjesztő bíróságot terhelő azon tágabb kötelezettséget, hogy védje a felpereseknek a Charta 20. és 21. cikke alapján védelemben részesülő, ahhoz való jogát, hogy ne alkalmazzanak velük szemben a vallásukon alapuló hátrányos megkülönböztetést, amely az egyenlő bánásmód uniós jog szerinti általános elvének kifejeződése (lásd bővebben az alábbi 63–77. pontot).

B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolása

58. A harmadik és a negyedik kérdésre akként kell válaszolni, hogy a megyéspüspökökkel való egyetértés szükségessége, amely a katolikus hitoktatók számára az állami iskolákban való oktatás előfeltételét jelenti, nem minősül a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett, a határozott idejű szerződések megújítását alátámasztó objektív oknak. Mivel a keretmegállapodás 5. szakasza nem rendelkezik a közvetlen hatályhoz szükséges előfeltételekkel, a kérdést előterjesztő bíróságnak csak akkor kell mellőznie a határozott idejű szerződések határozatlan idejű szerződésekévé történő átalakítására vonatkozó, a nemzeti jog szerinti abszolút jogszabályi tilalom alkalmazását, ha az át nem alakítás a Charta 21. cikkével ellentétes, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez vagy az e jogsértés orvoslását célzó hatékony jogorvoslat Charta 47. cikkének első bekezdését sértő hiányához vezet, aminek meghatározása a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Ebben az esetben mellőzni kell a tagállami jog minden olyan szabályának alkalmazását, amely nem értelmezhető a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkében kimondott tilalmával és a Charta 47. cikkének (1) bekezdése által az előbbi megsértésének esetére biztosított, jogorvoslathoz joggal összhangban, az alkotmányos jellegű szabályokat is beleértve.

1. Bevezetés

59. A keretmegállapodás alkalmazandó az oktatási ágazatban felvett személyizetre.⁵⁰ Az Olasz Köztársaság nem vezetett be a szerződések maximális teljes időtartamára, illetőleg a megújítások számára vonatkozó korlátozást a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) vagy c) alpontja értelmében. Az sem tűnik úgy, hogy az olasz szabályozás tartalmazza a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában szereplő intézkedésekkel egyenértékű intézkedést.⁵¹ A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja ugyanakkor az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű 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

⁴⁹ 2019. május 8-i Rossato és Conservatorio di Musica F. A. Bonporti ítélet (C-494/17, EU:C:2019:387, 44. pont), amely a 2018. november 21-i Viejobueno Ibáñez és de la Vara González ítéletre (C-245/17, EU:C:2018:934, 50. és 51. pont) hivatkozik. Lásd: 2010. október 8-i Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu és társai ítélet (C-644/19, EU:C:2020:810).

⁵⁰ 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, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁵¹ Uo., 84. és 85. pont.

megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést.⁵² Így az 5. szakasz 1. pontjának a) alpontja szerinti, „az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok[at]” a visszaélések megakadályozása egy módjának kell tekinteni.⁵³

2. Nincs objektív ok a megújításra

60. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint „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”⁵⁴.

61. Meg kell vizsgálni, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e.⁵⁵ A feltételek azonban nem lehetnek „objektívek”, ha nem különböznek érdemben a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező, és a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókkal azonos feladatokat ellátó munkavállalókra alkalmazandó feltételektől. Itt arra a követelményre utalok, amely szerint a katolikus hitoktatóknak a megyéspüspök által kiállított és vissza nem vont alkalmassági tanúsítvánnyal kell rendelkezniük, ami közös a határozott idejű, illetve a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező katolikus hitoktatók vonatkozásában (lásd a fenti 9. és 18. pontot). Az olyan tényezők, mint a katolikus hitoktatásban részesülő diákok osztályozására vonatkozó különös szabályok (lásd a fenti 13. pontot), valamint az a körülmény, hogy választható tárgyról van szó (lásd a fenti 17. pontot), nem elegendőek az e tárgyak oktatóinak az alapvető feladatok tekintetében a más oktatóktól történő megkülönböztetéséhez (lásd a fenti 13. pontot).

62. Noha ez a harmadik kérdésben nem szerepel, az Olasz Köztársaság érveiben a választható tárgy oktatását illetően a rugalmasság iránti igényre hivatkozik.⁵⁶ Gyakorlati szempontból azonban a rugalmasság iránti igényt⁵⁷ nehéz „valósként” elfogadni, tekintettel arra, hogy több felperest több mint 20 éve foglalkoztatnak határozott idejű szerződéssel. Itt nem átmeneti szükségletek kielégítéséről⁵⁸ van szó, amint azt az „ugyanazon személlyel vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött, egymást követő szerződések szám[a]” tanúsítja.⁵⁹ A Bíróság megállapította, hogy határozott időre szóló szerződések nem újíthatók meg olyan feladatok tekintetében, amelyek egyébként állandó és tartós jelleggel az érintett ágazat rendes tevékenységei közé

⁵² 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még például: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 55. pont). Lásd a közelmúltból: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 54. pont).

⁵³ 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), amely a 2006. július 4-i Adeneler és társai ítéletre (C-212/04, EU:C:2006:443, 67. pont) és a 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítéletre (C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 58. pont) hivatkozik. Lásd még: 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 38. pont).

⁵⁴ 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁵⁵ Lásd például: 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 28. pont).

⁵⁶ Ezt a Bíróság az oktatási ágazatban jogszerűként ismerte el. 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, 95. pont).

⁵⁷ Uo., 97., 99., 104., 108. pont. 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 57. pont).

⁵⁸ 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 100. pont).

⁵⁹ Uo., 102. pont. Lásd még: 2012. január 26-i Kücük ítélet (C-586/10, EU:C:2012:39, 40. pont).

tartoznak.⁶⁰ Az alapeljárásban a munkaviszony hossza azt mutatja, hogy az egymást követő határozott idejű szerződések igénybevétele – a katolikus vallásoktatás mint tantárgy választható jellege ellenére – az alperes munkáltató „állandó és tartós munkaerőigényeit” elégíti ki.⁶¹ Végül a szóban forgó szabályozás nem ír elő semmilyen feltételt annak konkrét vizsgálatához, hogy az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések megújítása átmeneti szükségleteket elégít-e ki,⁶² és e szabályozás szociálpolitikai célt⁶³ sem követ.

3. A jogorvoslatot érintő következmények

63. Az alapeljárás a következő három szempontból összetett. Először is, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a felpereseknek a tagállami jogban semmilyen jogorvoslati lehetőség nem áll rendelkezésére a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti jogaik érvényesítésére, mivel e határozat kifejti, hogy a felperesek sem a szerződésük határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakítására nem jogosultak, sem kártérítésre (a fenti 27. pont).⁶⁴ Következésképpen és másodszer, ez a Charta 47. cikke első bekezdésének alkalmazásához vezet. Harmadszor, a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkének (1) bekezdése által védett tilalma is szóba jön, mint a Charta 20. cikke szerinti egyenlő bánásmód garanciája, mivel a keretmegállapodás 5. szakaszát a Charta rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni⁶⁵, és a tagállamoknak tiszteletben kell tartaniuk a 20. cikket és a 21. cikk (1) bekezdését az 5. szakaszt végrehajtó minden tagállami intézkedés keretében⁶⁶, a jogorvoslati intézkedéseket is beleértve.⁶⁷ A „jogalkotó által a [határozott időre szóló] szerződéseknek a magánszférába tartozó munkáltatók általi visszaélészerű alkalmazásának szankcionálása céljából elfogadott intézkedések” az uniós jogot hajtják végre⁶⁸. A felperesek kifogásolják a tagállami jog alapján rendelkezésükre álló, az állami szektorban határozott időre szóló szerződéssel 36 hónapnál hosszabb ideje foglalkoztatott más tanárok rendelkezésére álló jogorvoslatokhoz képest kedvezőtlen jogorvoslati rendszert. A felperesek azt állítják, hogy ez az eltérő bánásmód a vallásukhoz kapcsolódik.

64. E három tényező hiányában a keretmegállapodás semmilyen módon nem kötelezné a kérdést előterjesztő bíróságot a határozott időre szóló szerződések határozatlan időre szóló szerződéseké történő átalakítására vonatkozó egyértelmű jogszabályi tilalom feloldására. Emlékeztetni kell arra, hogy a 165/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdése kimondja, hogy „[a] munkavállalók felvételére és foglalkoztatására vonatkozó, kötelezően

⁶⁰ 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 49. pont).

⁶¹ Lásd: Kokott főtanácsnok Sánchez Ruiz és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványa (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2019:874, 50. pont), amely a 2016. szeptember 14-i Pérez López ítéletre (C-16/15, EU:C:2016:679, 49. pont) hivatkozik.

⁶² 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 50. és 51. pont).

⁶³ Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint e célok közé tartozik a nők terhesség alatti és azt követő biológiai állapotának védelme, valamint a férfiak és a nők számára a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik összeegyeztetése. Például: 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, 93. pont).

⁶⁴ Vessük össze ezt például a Bíróság által a 2018. október 25-i Sciotto ítéletben (C-331/17, EU:C:2018:859, 63. pont) vizsgált helyzettel, ahol Olaszország azt állította, hogy a vezetők felelősségének megállapíthatósága hatékony jogorvoslatot jelenthet.

⁶⁵ Lásd például: 2021. január 14-i Okrazhna prokuratura – Haskovo and Apelativna prokuratura – Plovdiv ítélet (C-393/19, EU:C:2021:8, 52. pont); 2019. március 19-i Jawo ítélet (C-163/17, EU:C:2019:218, 78. pont).

⁶⁶ 2015. április 29-i Léger ítélet (C-528/13, EU:C:2015:288, 40. pont); 2020. október 29-i Veselibas ministrija ítéle (C 243/19, EU:C:2020:872, 34. és 35. pont); és 2021. február 3-i Fussl Modestraße Mayr ítélet (C-555/19, EU:C:2021:89). Az uniós jog végrehajtásának fogalmáról a közelmúltból lásd például: 2020. október 6-i État luxembourgeois (Adózással kapcsolatos információk iránti kérelemmel szembeni jogorvoslati jog) ítélet (C-245/19 és C-246/19, EU:C:2020:795, 45–46. pont).

⁶⁷ 2010. december 22-i DEB-ítélet (C-279/09, EU:C:2010:811). A közelmúltból lásd például: Pikamäe főtanácsnok R. N. N. S. és K. A. egyesített ügyekre vonatkozó indítványa (C-225/19 és C-226/19, EU:C:2020:679, 119. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁶⁸ 2018. március 7-i Santoro ítélet, (C-494/16, EU:C:2018:166, 40. pont).

alkalmazandó rendelkezések közigazgatási szervek általi megsértése [...] *[n]em* alapozza meg a határozatlan ideig tartó munkaszerződés létesítését az adott közigazgatási szervvel, e szervek felelőssége és a velük szemben kiszabható szankciók sérelme nélkül” (a fenti 12. pont, kiemelés tőlem). Úgy tűnik, hogy a 2015–2016-os tanévre előirányzott reformok (a fenti 14. pont) sem értelmezhetők kifejezetten úgy, hogy azok kiterjednének a felperesekre.

65. A határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazásának szankcionálása szempontjából releváns elvek hosszú ideje ismertek az ítélkezési gyakorlatban. A nemzeti hatóságoknak arányos, kellően hatékony és a jogsértéstől kellően visszatartó büntetéseket kell elfogadniuk,⁶⁹ amelyek megszüntetik az uniós jog megsértéséből származó következményeket.⁷⁰ A keretmegállapodás nem állapít meg általános kötelezettséget a tagállamok számára arra vonatkozólag, hogy rendelkezzenek a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan idejű szerződésekkel való átalakításáról. Az érintett tagállamok belső jogának mindazonáltal tartalmaznia kell egy másik olyan intézkedést, amely alkalmas az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására és adott esetben büntetésére.⁷¹ Ez a nemzeti eljárási autonómia körébe tartozik, és az egyenértékűség⁷² és a tényleges érvényesülés⁷³ elvének van alárendelve. A tagállami jog értelmezése e tekintetben kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság feladata, és e bíróságnak kell meghatároznia, hogy a tagállami jog megfelelően megakadályozza és bünteti-e az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződéseknek a keretmegállapodás 5. szakasza által tiltott alkalmazását.⁷⁴ A Bíróság azonban iránymutatást nyújthat.⁷⁵

66. A Chartából eredő jogokat érintő vonatkozások hiányában az ítélkezési gyakorlat korlátozza a kérdést előterjesztő bíróságot terhelő értelmezési kötelezettségeket; e korlátok abból erednek, hogy az 5. szakasz nem rendelkezik a közvetlen hatályhoz szükséges előfeltételekkel.⁷⁶ A kérdést előterjesztő bíróságnak hatásköre keretei között „mindent [meg kell tennie]” annak érdekében, hogy „a belső jog egészére tekintettel és az által[a] elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosíts[a]” a keretmegállapodás teljes érvényesülését.⁷⁷ A kérdést előterjesztő bíróság azonban nem köteles mellőzni a tagállami jog *contra legem* rendelkezéseinek, például a

⁶⁹ 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷⁰ Például: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 88. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷¹ 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷² Az egyenértékűség elvéből nem lehet arra következtetni, hogy a felperesek helyzete „analóg” az állami szektorban foglalkoztatott azon tanárok helyzetével, akiknek a határozott időre szóló szerződését már átalakították határozatlan időre szóló szerződéssé. Ennek az az oka, hogy az egyenértékűség elve a tisztán a belső jogrendből fakadó nemzeti követelésekre, nem pedig valamely tagállam által az uniós jogból eredő jogok végrehajtása érdekében hozott intézkedésekre vonatkozik. Lásd: a Bíróság 2018. március 7-i Santoro ítélete (C-494/16, EU:C:2018:166, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷³ Uo., 30. pont. Lásd még például: 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷⁴ 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 34. és 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még például: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 89. és 90. pont).

⁷⁵ 2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet (C-16/15, EU:C:2016:679, 36. pont). Lásd még például: 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 91. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁷⁶ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 119. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd hasonlóképpen: 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 79. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 64. pont).

⁷⁷ 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 101. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még például: 2011. március 10-i Deutsche Lufthansa ítélet (C-109/09, EU:C:2011:129, 56. pont). 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 121–124. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 65. és 66. pont).

fenti 64. pontban említett – a felperesek szerződéseik határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakítására való jogosultságát kifejezetten kizáró – rendelkezésnek az alkalmazását, mivel az ilyen kötelezettség összeegyeztethetetlen lenne a jogbiztonsággal és az uniós jog visszaható hatályának tilalmával.⁷⁸ A „nem” szót (lásd a fenti 64. pontot) lehetetlennek tűnik a keretmegállapodás 5. szakaszából eredő kötelezettségek nemteljesítéséhez kapcsolódó, jogorvoslatot érintő következményekkel összhangban értelmezni. A Bíróság a közelmúltban kimondta, hogy „abban az esetben, ha a nemzeti bíróság arra a következtetésre jutna, hogy a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejű szerződéssé történő [...] átalakítása nem lehetséges, mivel az a görög alkotmány 103. cikke (7) és (8) bekezdésének *contra legem* értelmezéséhez vezetne, e bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy a görög jogban léteznek-e más, e tekintetben hatékony intézkedések”.⁷⁹ Mindazonáltal, ha ez alkotná a teljes képet, egyetértének a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) azon állításával, amely szerint „az egységes uniós és nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint az állami szektor egészét illetően nem erősíthető meg az, hogy a határozott ideig tartó jogviszonyt ne lehetne átalakítani határozatlan idejű jogviszonnyá”⁸⁰.

67. Ugyanakkor, amint a Charta 21. és 47. cikke is szerepet játszik, a tagállami bíróságoknak ennél többet kell tenniük. A Bíróság Egenberger ítéletében⁸¹ megállapította, hogy a Charta 21. és 47. cikke önmagában elegendő ahhoz, hogy önmagában hivatkozható jogot biztosítson a magánszemélyek számára, és e cikkeket nem kell uniós vagy nemzeti jogi rendelkezésekkel pontosítani.⁸² Következésképpen a Bíróság az Egenberger ítéletben úgy határozott, hogy a kérdést előterjesztő bíróság köteles mellőzni a nemzeti rendelkezések alkalmazását, amennyiben ez szükséges a Charta 21. és 47. cikke által védett jogok teljes érvényesülésének biztosításához.⁸³ Ezeket az elveket attól függetlenül alkalmazni kell az alapeljárásra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza nem rendelkezik közvetlen hatállyal,⁸⁴ mivel az Egenberger ügyben két magánfél közötti horizontális jogvitáról volt szó, amelyben a közvetlen hatálynak szintén nem volt jelentősége.⁸⁵

68. Ezért, amennyiben azt követően, hogy a kérdést előterjesztő bíróság eleget tett azon kötelezettségének, hogy hatásköre keretei között „tegye[n] meg mindent” annak érdekében, hogy „a belső jog egészére tekintettel és az által[a] elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosíts[a]” a keretmegállapodás teljes érvényesülését,⁸⁶ a tagállami jog még mindig megakadályozza, hogy érvényre juttassa a felperesnek a Charta 21. eredő jogait vagy az ebből következően a 47. cikk jogorvoslatot, úgy mellőznie kellene a tagállami jog vonatkozó

⁷⁸ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 123. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 67. pont).

⁷⁹ 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 70. pont).

⁸⁰ A fenti 30. pont.

⁸¹ 2018. április 17-i ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257).

⁸² Uo., 78. pont. Lásd továbbá, a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkének (1) bekezdése szerinti tilalmával kapcsolatban: 2020. október 29-i Veselibas ministrija ítélet (C-243/19, EU:C:2020:872, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁸³ Uo., 79. pont.

⁸⁴ 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 119. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd hasonlóképpen: 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 79. pont). A közelmúltból lásd: 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 64. pont).

⁸⁵ Az irányelvek horizontális közvetlen hatályának továbbra is fennálló tilalmáról lásd különösen: 2017. október 10-i Farrell ítélet (C-413/15, EU:C:2017:745) és 2018. augusztus 7-i Smith ítélet (C-122/17, EU:C:2018:631).

⁸⁶ 2008. április 15-i Impact ítélet (C-268/06, EU:C:2008:223, 101. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még például: 2011. március 10-i Deutsche Lufthansa ítélet (C-109/09, EU:C:2011:129, 56. pont); 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 69. pont); 2020. március 19-i Sánchez Ruiz és társai ítélet (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2020:219, 121–124. pont).

rendelkezéseinek alkalmazását. Ha a tagállami jogban a felperesek határozott időre szóló szerződéseinek határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakítása jelenti az egyetlen olyan jogorvoslatot, amely érvényre tudja juttatni a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkének (1) bekezdése által védelemben részesített tilalmát vagy az ehhez kapcsolódó, a Charta 47. cikkének első bekezdése szerinti hatékony jogorvoslathoz való jogot, e jogorvoslati lehetőségnek rendelkezésre kell állnia.

69. Ismétlem, a határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű, a keretmegállapodás 5. szakaszát sértő igénybevételének orvoslására irányuló következményekkel kapcsolatos eddigi ítélkezési gyakorlat – a Chartában foglalt jogok érvényesítésével kapcsolatos kérdések hiányában – továbbra is egyértelmű. Nem terjed ki a határozott időre szóló szerződések határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakításához való jogosultságra.⁸⁷ Amint azt Kokott főtanácsnok a közelmúltban megjegyezte, ha a nemzeti bíróságokra bízánk, hogy a visszaélés szankcionálása érdekében az egyedi esetekben ismerjék el az ideiglenes alkalmazott határozatlan időre történő kinevezését, ez súlyos következményekkel járna a közszolgálat egészéhez való hozzáférésre nézve, és megkérdőjelezné a közsférabeli kiválasztási eljárások funkcióját.⁸⁸ Az érintett tagállamok belső jogának mindazonáltal tartalmaznia kell egy másik olyan intézkedést, amely alkalmas az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozására és adott esetben büntetésére.⁸⁹

70. Amit tehát itt a határozott időre szóló szerződéseknek – a határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű, a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes igénybevétele esetén – határozatlan időre szóló szerződésekévé történő átalakítását illetően javasolok, az arra a szokatlan esetre korlátozódik, amelyben az át nem alakítás a Charta 21. cikke (1) bekezdésének vagy a hatékony jogorvoslat ebből következő, a Charta 47. cikkében foglalt követelményének megsértéséhez vezethet.

71. A Charta 21. cikkének (1) bekezdését illetően a kérdést előterjesztő bíróságnak kell eldöntenie, hogy az alapeljárás ténybeli körülményei között – és szokatlan módon – a felperes ahhoz való jogát, hogy vele szemben ne alkalmazzanak a vallási meggyőződésén alapuló hátrányos megkülönböztetést, veszélyezteti-e az Olaszországban fennálló, itt vizsgált jogorvoslati rendszer. A valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elveként kogens jelleggel rendelkezik,⁹⁰ amely elvet a tagállamoknak tiszteletben kell tartaniuk, amikor az uniós jogot hajtják végre a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében.⁹¹

72. Amint azt a Bíróság a közelmúltban többek között a Charta 21. cikke tekintetében újból megállapította, „a hátrányos megkülönböztetés tilalma csupán az egyenlőség általános elvének konkrét kifejeződése, amely az uniós jog alapelveinek részét képezi, és ezen elv megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, illetve hogy az eltérő helyzeteket ne

⁸⁷ 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁸⁸ Lásd: Kokott főtanácsnok Sánchez Ruiz és társai egyesített ügyekre vonatkozó indítványa (C-103/18 és C-429/18, EU:C:2019:874, 84. pont).

⁸⁹ 2021. február 11-i M. V. és társai (A közszektorban kötött, egymást követő határozott idejű munkaszerződések) ítélet (C-760/18, EU:C:2021:113, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

⁹⁰ 2020. október 29-i Veselibas ministrija ítélet (C-243/19, EU:C:2020:872, 36. pont).

⁹¹ Uo., 34. pont.

kezeljék egyenlő módon, kivéve ha az ilyen bánásmód objektíven igazolható”.⁹² A hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát a Charta 21. cikkének (1) bekezdése írja elő.⁹³ A 2000/78 irányelv csupán ennek kifejeződése.⁹⁴

73. Ezt az elemzést a kérdést előterjesztő bíróságnak kell elvégeznie, amelynek rendelkezésére áll mind a 18 felperesre vonatkozó összes releváns ténybeli körülmény, és amely értékelni tudja a szóban forgó jogorvoslati rendszernek a felperesekkel szemben a vallási meggyőződésük tekintetében alkalmazott bánásmódra gyakorolt gyakorlati hatását. Iránymutatásként azonban a következőket fogalmaznám meg.

74. A kérdést előterjesztő bíróságnak arról kell határoznia, hogy a határozott időre szóló szerződések visszaélészerű igénybevétele tekintetében a felperesek rendelkezésére álló jogorvoslati lehetőségekre vonatkozó tagállami korlátozások ahhoz vezetnek-e, hogy őket vallásuk alapján – objektív igazolás hiányában – ténybeli vagy jogi szempontból eltérően kezelik-e, mint egy hasonló csoportot.⁹⁵ A kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy közvetlenül vagy közvetve valláson alapuló eltérő bánásmód merült-e fel.⁹⁶ Az eltérő bánásmód akkor igazolható, ha objektív és észszerű megfontoláson alapul, azaz kapcsolatban áll a szóban forgó szabályozás által jogszerűen elérni kívánt céllal, illetve arányos az e bánásmód által elérni kívánt céllal.⁹⁷ Ugyanakkor, amint azt a fentiekben megjegyeztem, azt már kizártam, hogy az alkalmassági tanúsítvány megyéspüspök általi kiállítása (a fenti 61. pont), a katolikus vallás mint kínált tantárgy választható jellege (a fenti 61. pont) és a rugalmasság iránti állítólagos igény, amely folytán a katolikus hitoktatók 30%-ának, a felpereseket is beleértve, határozott időre szóló szerződéssel kell rendelkeznie (a fenti 62. pont), a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív oknak” minősülne. Ugyanez tűnik megállapíthatónak az objektív igazolás esetében, bár ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

75. Noha el kell ismerni a katolikus hitoktatás szerepének sajátos jellemzőit, például azt, hogy választható tantárgyról van szó (a fenti 17. pont), hogy külön, sajátos osztályozási rendszerrel rendelkezik (a fenti 13. pont), és hogy a kinevezésekre a katolikus egyházi hatóságokkal együttműködve kerül sor (a fenti 9., 18. és 19. pont), a döntő az, hogy a katolikus hitoktatók az iskolák tanári karához tartoznak és a többi tanárral azonos jogokkal és kötelezettségekkel

⁹² Lásd: 2020. december 17-i Centraal israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet (C-336/19, EU:C:2020:1031, 85. pont), amely az 1977. október 19-i Ruckdeschel és társai ítéletre (117/76 és 16/77, EU:C:1977:160, 7. pont) és a 2008. december 16-i Arcelor Atlantique et Lorraine és társai ítéletre (C-127/07, EU:C:2008:728, 23. pont) hivatkozik. Lásd még: Poiarés Maduro főtanácsnok Marrosu és Sardino ügyre vonatkozó indítványa (C-53/04, EU:C:2005:569, 37. pont). A főtanácsnok az 1989. július 13-i Wachauf ítéletre (5/88, EU:C:1989:321, 19. pont) és a 2004. december 14-i Arnold André ítéletre (C-434/02, EU:C:2004:800, 68. pont) hivatkozott. Lásd még: 2018. november 21-i Diego Porras ítélet (C-619/17, EU:C:2018:936, 60. pont).

⁹³ 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 47. pont).

⁹⁴ Uo. Kiemelés tőlem

⁹⁵ Lásd például a 2014. május 22-i Glatzel ítéletben (C-356/12, EU:C:2014:350), a 2014. május 22-i Werner Fries ítéletben (C-190/16, EU:C:2017:513) és a 2015. április 29-i Léger ítéletben (C-528/13, EU:C:2015:288) felmerült hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdésekben a Bíróság által alkalmazott megközelítéséből.

⁹⁶ 2020. október 29-i Veselibas ministrija ítélet (C 243/19, EU:C:2020:872, 40. pont). Lásd továbbá Hogan főtanácsnok indítványát (EU:C:2020:325, 75. pont). Noha az előzetes döntéshozatalra utaló végzés csak a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést említi, amelyet a Bíróság legutóbb a 2019. január 22-i Cresco Investigation ítéletben (C 193/17, EU:C:2019:43) vizsgált, a 2004/78 irányelv hatálya alá tartozó, valláson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlat továbbra is releváns, lévén hogy azt ugyancsak védelemben részesíti a Charta 21. cikke. Lásd például a 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet (C- 188/15, EU:C:2017:204, 32. pontját), amelyben a Bíróság kimondta, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy A. Bougnaoui elbocsátása a vállalkozáson belül hatályos, a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés mindenfajta látható jelének a viselését tiltó belső szabály tiszteletben tartásának az elmulasztásán alapult, és ha kiderül, hogy e látszólag semleges szabály ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező, olyan személyeknek, mint A. Bougnaoui, 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében közvetetten valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód fennállását kellene megállapítani (lásd ezzel kapcsolatban: a G4S Secure Solutions ügyben a mai napon hozott ítélet, C-157/15, 30. és 34. pont).

⁹⁷ 2020. október 29-i Veselibas ministrija ítélet (C-243/19, EU:C:2020:872, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

rendelkeznek (a fenti 13. pont). Úgy tűnik tehát, a felperesekhez hasonló csoportot az állami iskolák azon oktatói alkotják, akiket 36 hónapnál hosszabb ideig foglalkoztattak határozott időre szóló szerződéssel.

76. Végül úgy tűnik, hogy az alapeljárás annyiban szokatlan, hogy egy, a Chartából eredő jogot, nevezetesen a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkében kimondott tilalmát, mérceként alkalmaznak ahhoz, hogy értékeljék egy uniós anyagi jogi rendelkezés, vagyis a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának érvényre juttatása céljára tagállami szinten elérhető jogorvoslati lehetőségek uniós joggal való összeegyeztethetőségét. A jogorvoslatok Chartának való megfelelésének értékelésére általában a 47. cikk keretében kerül sor. A teljesség kedvéért megjegyzem, hogy a tagállamok arra való kötelezése, hogy megfeleljenek a Charta 21. cikkében foglalt tilalmaknak és az uniós jogok érvényesítésére szolgáló jogorvoslatokat biztosítsanak, nem jelenti az uniós hatáskör Charta alapján történő, az EUSZ 6. cikkel és a Charta 51. cikk (2) bekezdésével ellentétes kiterjesztését.⁹⁸ Ennek az az oka, hogy az uniós jog jóval a Charta 2009-ben történő hatálybalépése előtt, már 1976-ban kiterjedt arra, hogy a tagállamoknak az uniós jog végrehajtására szolgáló eljárási szabályok és jogorvoslatok tekintetében fennálló mérlegelési jogkörére vonatkozó paramétereket állapítson meg.⁹⁹ Az itt javasolt megoldás tehát nem terjeszti ki az uniós hatáskört a Charta 51. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethetetlen módon¹⁰⁰.

77. Ami a 47. cikk szerinti hatékony jogorvoslatot illeti, a Bíróság ugyanis a Sciotto ítéletben megállapította, hogy amennyiben az egymást követő határozott időre szóló szerződések visszaélészerű igénybevételével érintett munkavállalók a nemzeti jog alapján sem szerződésük határozatlan időre szóló szerződéssé történő átalakítására, sem kártérítésre nem jogosultak, a kérdést előterjesztő bíróságnak kell hatáskörén belül egy másik, olyan jogorvoslatot meghatároznia, amely a keretmegállapodás alapján elfogadott szabályok tényleges érvényesülésének biztosítása szempontjából hatékony és visszatartó erejű.¹⁰¹ A tagállami jog szerinti jogorvoslati lehetőségek teljes hiánya veszélyeztetné a keretmegállapodás 5. szakaszának célját és hatékony érvényesülését.¹⁰² Ilyen körülmények között az Egenberger ítéletben¹⁰³ kialakított elvek alapján mellőzni kellene a tagállami jog minden olyan szabályának alkalmazását, amely akadályozza a határozott időre szóló szerződések határozatlan időre szerződéssé történő átalakítását.

IV. Véggövetkeztetés

78. Ezért arra a következtetésre jutok, hogy a Tribunale di Napoli (nápolyi bíróság, Olaszország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik és negyedik kérdésre a következő választ kell adni.

A meggyőződéssel való egyetértés szükségessége, amely a katolikus hitoktatók számára az állami iskolákban való oktatás előfeltételét jelenti, nem minősül az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonnyal kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i

⁹⁸ Erről a kérdéssel lásd a Saugmandsgaard Øe főtanácsnok Bizottság kontra Magyarország (Mezőgazdasági földterületekre létesített haszonélvezeti jogok) ügyre vonatkozó indítványában (C-235/17, EU:C:2018:971, 64–112. pont) szereplő átfogó elemzést.

⁹⁹ 1976. december 16-i Comet ítélet (45/76, EU:C:1976:191).

¹⁰⁰ A meghatározó az, hogy a Chartával kapcsolatos kérdések az uniós jog végrehajtásával összefüggésben merülnek-e fel. Lásd például: 2018. október 25-i Anodiki Services EPE ítélet (C-260/17, EU:C:2018:864, 38. és 39. pont).

¹⁰¹ 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 63-70. pont).

¹⁰² 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859, 66. pont).

¹⁰³ 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257).

1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett, a határozott idejű szerződések megújítását alátámasztó objektív oknak. Az alapeljárás körülményei között, és mivel a keretmegállapodás 5. szakasza nem rendelkezik a közvetlen hatályhoz szükséges előfeltételekkel, a kérdést előterjesztő bíróságnak csak akkor kell mellőznie a határozott idejű szerződések határozatlan idejű szerződéseké történő átalakítására vonatkozó, a tagállami jog szerinti abszolút jogszabályi tilalom alkalmazását, ha az át nem alakítás az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkét sértő, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez vagy az e jogsértés orvoslását célzó hatékony jogorvoslat Charta 47. cikkének első bekezdését sértő hiányához vezet, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell meghatároznia. Ebben az esetben mellőzni kell a tagállami jog minden olyan szabályának alkalmazását, amely nem értelmezhető a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkében kimondott tilalmával és a Charta 47. cikkének (1) bekezdése által az előbbi megsértésének esetére biztosított, jogorvoslathoz való joggal összhangban, az alkotmányos jellegű szabályokat is beleértve.