



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2022. december 15.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Határozott idejű munkaviszony – 1999/70/EK irányelv – Keretmegállapodás – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű igénybevételének megakadályozását célzó intézkedések – Határozott idejű közjogi munkaviszony – Egyetemi kutatók”

A C-40/20. és C-173/20. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Consiglio di Stato (államtanács, Olaszország) a Bírósághoz 2020. január 27-én és 2020. április 23-án érkezett, 2020. január 10-i határozataival terjesztett elő az

AQ,

BO,

CP (C-40/20),

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU,

GJ (C-173/20),

és

a **Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

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

az **Università degli studi di Perugia**

* Az eljárás nyelve: olasz.

között,

a **Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil**,

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

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

az **Anief – Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20)**,

HS,

IR,

JQ,

KP,

LO,

MN,

NM,

OZ,

PK,

QJ,

RI,

SH,

TG,

UF,

WE,

XC,

YD (C-173/20)

részvételével folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: P. G. Xuereb tanácselnök, A. Kumin (előadó) és I. Ziemele bírák,

főtanácsnok: N. Emiliou,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC és YD képviselőiben F. Dinelli és G. Grüner avvocati,
- a Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil és a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) képviselőiben F. Americo, A. Andreoni és I. Barsanti Mauceri avvocati,
- a Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo képviselőiben F. Dinelli és G. Grüner avvocati,
- az Anief – Associazione Professionale e Sindacale képviselőiben V. De Michele, S. Galleano és W. Miceli avvocati,
- az olasz kormány képviselőiben G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: A. Berti Suman procuratore dello Stato, valamint C. Colelli és L. Fiandaca avvocati dello Stato,
- az Európai Bizottság képviselőiben N. Ruiz García és A. Spina, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 5. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakaszának az értelmezésére vonatkoznak.
- 2 E kérelmet az egyrészt AQ, BO és CP (C-40/20. sz. ügy) és másrészt AZ, BY, CX, DW, EV, FU és GJ (C-173/20. sz. ügy) egyetemi kutatók, valamint a Presidenza del Consiglio dei Ministri (a minisztertanács elnöksége, Olaszország), a Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (oktatási, felsőoktatási és kutatási minisztérium, Olaszország) és az Università degli studi di Perugia (perugiai egyetem, Olaszország) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgyát az képezi, hogy az említett kutatók határozott idejű szerződésének a határozatlan idejű szerződéssé való átalakítását megtagadták, és nem engedélyezték, hogy e kutatók részt vegyenek az óraadó tanárok listájára való felvételt célzó értékelésben.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 Az 1999/70 irányelv (14) preambulumbekzdése szerint:

„Az aláíró felek a határozott ideig tartó munkaviszonyról olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit; továbbá kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit.”

- 4 A keretmegállapodás második preambulumbekzdése szerint 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”.

- 5 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében:

„E keretmegállapodás célja:

- a) a megkülönböztetés tilalma elvének [helyesen: hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének] alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés [helyesen: munkaviszony] minőségét;
- b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”
- 6 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza a következőket írja elő:

„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: amennyiben a munkaszerződés vagy a 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/készségek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak]. Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló [helyesen: nincs összehasonlítható, határozatlan

időre alkalmazott munkavállaló], ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

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

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

- 8 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakasza a következőket írja elő:

„1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

- a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
- b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
- c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:

- a) »egymást követőnek«;
- b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak [helyesen: b) határozatlan időre szólónak].”

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

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

[...]”

Az olasz jog

- 10 A 2010. december 30-i legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (az egyetemek megszervezésére, az egyetemi oktatókra és a felvételre, valamint a kormányának az egyetemi rendszer minőségének és hatékonyságának

növelése céljából adott felhatalmazásra vonatkozó szabályokról szóló, 2010. december 30-i 240. sz. törvény; a GURI 2011. január 14-i 10. számának rendes melléklete) az alapügyre alkalmazandó változatának (a továbbiakban: 240/2010. sz. törvény) a „Kutatási támogatások” című 22. cikke a (9) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„A jelen cikkben meghatározott támogatásnak és a 24. cikkben említett szerződéseknek a kedvezményezettjeivel – ideértve különböző állami, nem állami vagy virtuális egyetemeket, valamint a jelen cikk (1) bekezdésében említett szervezeteket – fennálló munkaviszony, ha ugyanazon személlyel áll fenn, semmiképpen nem haladhatja meg a tizenkét hónapos maximális tartamot, abban az esetben sem, ha nem egymást követő szerződésekről van szó. Az említett munkaviszony időtartamának kiszámításakor nem kell figyelembe venni a hatályos szabályoknak megfelelő szüneti szabadság vagy egészségügyi okok miatti távollét időtartamát.”

11 E törvény „Határozott időre alkalmazott kutatók” című 24. cikke a következőket írja elő:

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

(2) A címzettek egy, az 1989. május 9-i 168. sz. törvény szerinti rendelet útján az egyetemek által szervezett nyilvános kiválasztási eljárásokon választják ki, a 2005. március 11-i 2005/251/EK bizottsági ajánláshoz csatolt Kutatók Európai Chartájában kimondott elvekkel összhangban [...]

(3) A szerződések a következő jellemzőkkel rendelkeznek:

- a) három évre szóló, a végzett oktatási és kutatási tevékenységek miniszteri rendeletben meghatározott részletes szabályok, kritériumok és paraméterek alapján történő kedvező előzetes értékelését követően egyetlen alkalommal, csak két évre meghosszabbítható szerződések; e szerződéseket ugyanazon személlyel különböző létesítményekben is megkötethetik;
- b) három évre szóló szerződések, amelyek az a) pontban meghatározott szerződésekben részesülő pályázóknak, vagy az első vagy második kategóriába tartozó egyetemi tanár feladatainak ellátására nemzeti szinten, a jelen törvény 16. cikkében említetteknek megfelelő tudományos habilitációval vagy orvosi szakirányú oklevéllel rendelkező pályázóknak, vagy olyan pályázóknak vannak fenntartva, akik legalább három egymást követő évben az 1997. december 27-i 449. sz. törvény 51. cikkének (6) bekezdése szerinti kutatási támogatásban, a jelen törvény 22. cikkében említett kutatási támogatásban, illetve az 1989. november 30-i 398. sz. törvény 4. cikkében említett posztdoktori ösztöndíjban, illetve külföldi egyetemeken hasonló szerződésben, támogatásban vagy ösztöndíjban részesültek.

[...]

(5) A tervezés címén rendelkezésre álló források függvényében a (3) bekezdés b) pontjában említett szerződés harmadik évében az egyetem a 18. cikk (1) bekezdésének e) pontja szerinti óraadók listájára való felvétel céljából értékeli a szerződés azon jogosultját, aki megszerezte a 16. cikk szerinti tudományos habilitációt. Kedvező értékelés esetén a szerződés lejártakor e szerződés jogosultja felkerül az óraadó tanárok listájára. Az értékelést a nemzetközileg elismert

minőségi követelményeknek megfelelően kell elvégezni, amelyeket az egyetem szabályzata határoz meg a miniszteri rendeletben előírt kritériumok keretében. A 18. cikk (2) bekezdésében említett tervezés kedvező értékelés esetén biztosítja a szükséges források rendelkezésre állását. Az eljárást az egyetem internetes oldalán közzé kell tenni.

(6) A tervezés címén rendelkezésre álló források függvényében, a jelen törvény 18. cikke (2) bekezdésének sérelme nélkül, a jelen törvény hatálybalépését követő nyolcadik év december 31-éig az (5) bekezdés szerinti eljárás alkalmazható arra, hogy az első és második osztályú egyetemi tanárok listájára felvegyék a második osztályú egyetemi tanárokat és az ugyanazon egyetemen határozatlan időre felvett azon kutatókat, akik megkapták az 16. cikkben említett tudományos habilitációt. Az egyetemek ehhez a kinevezett egyetemi tanárok rendelkezésre álló álláshelyeinek a lefedéséhez szükségeseknek megfelelő forrásoknak legfeljebb a felét használhatják fel. Az egyetem a kilencedik évtől kezdve az (5) bekezdésben említett felvételekhez a kinevezett egyetemi tanárok rendelkezésre álló álláshelyei felének megfelelő forrásokat használhatja fel.

[...]

(8) A (3) bekezdés a) pontjában említett szerződések jogosultjainak illetménye a kinevezett kutatók végső illetményével azonos, a rájuk vonatkozó alkalmazási rendszer függvényében. A (3) bekezdés b) pontjában említett szerződések jogosultjai esetében az összesített bruttó éves illetmény a teljes munkaidőben foglalkoztatott kinevezett kutatók végső illetményével azonos, és legfeljebb 30%-kal növelhető.

(9) A jelen cikkben említett szerződések nem keletkeztetnek jogot a felvételre vonatkozóan. A (3) bekezdés a) és b) pontjában említett szerződés teljesítése prioritási jogcímet biztosít a közigazgatási versenyvizsgákon.”

- 12 A 2015. augusztus 7-i legge n. 124 – Deleghé al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (a közigazgatási szervek átszervezéséről szóló 124. sz. törvény; a GURI 2015. augusztus 13-i 187. száma; a továbbiakban: 124/2015. sz. törvény), amely többek között a közigazgatási szervek munkavállalóira alkalmazandó munkajog módosítására vonatkozó jogalkotási hatáskör átruházásának a szabályait állapítja meg, a 17. cikkének (1) bekezdésében a következőket írja elő:

„A közigazgatási szerveknél történő foglalkoztatás szabályozásának módosításáról szóló, felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeleteket és az ahhoz kapcsolódó közigazgatási szervezési profilokat a legrepresentatívabb szakszervezetekkel folytatott konzultációt követően, a jelen törvény hatálybalépését követő 18 hónapon belül fogadják el, a 16. cikkben említetteken túlmenően az alábbi irányadó elvek és kritériumok tiszteletben tartásával:

a) [a] nyilvános versenyvizsga-eljárásokban olyan értékelési mechanizmusok bevezetése, amelyek lehetővé teszik a közigazgatási szervekkel rugalmas munkaviszonyban álló személyek által szerzett szakmai tapasztalat értékelését [...]

[...]

o) rugalmas munkavégzési formák megszervezése korlátozott és kimerítő helyzetek előírásával, amelyeket a közigazgatási szervek munkavállalói munkaviszonyának sajátos jellegével, valamint annak szervezeti és funkcionális követelményeivel való összeegyeztethetőség jellemez, a foglalkoztatás bizonytalanságának az elkerülése érdekében;

[...]

- 13 A 2017. május 25-i decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (a 2001. március 30-i 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendeletet a 2015. augusztus 7-i 124/2015. sz. törvény 16. cikke (1) bekezdésének a) pontja és (2) bekezdésének b), c), d) és e) pontja, valamint 17. cikke (1) bekezdésének a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) és z) pontja szerint a közigazgatási szervek átszervezése területén módosító és kiegészítő 75. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2017. június 7-i 130. száma, a továbbiakban: 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 20. cikke, melynek címe „Küzdelem a közigazgatási szerveknél való foglalkoztatás bizonytalansága ellen”, a következőképpen rendelkezik:

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

- a) a 2015. évi 124. sz. törvény hatálybalépésének napját követően a felvételt végző közigazgatási szervnél, vagy olyan települési közigazgatási szervek esetében, amelyek társult formában látnak el feladatokat, olyan közigazgatási szerveknél, amelyek a feladatok végzésére társultak, határozott időre szóló szerződéssel látnak el szolgálatot;
- b) akiket ugyanazon végzett tevékenységekkel összefüggésben határozott időre vettek fel akár a felvételt végző közigazgatási szervtől eltérő közigazgatási szervnél lefolytatott pályázati eljárások keretében;
- c) akik az elmúlt nyolc évben, 2017. december 31-ig a felvételt végző, az a) pontban meghatározott közigazgatási szerv alkalmazásában legalább három – akár nem egymást követő – évet töltöttek el szolgálatban.

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

- a) a 2015. évi 124. sz. törvény hatálybalépését követően rugalmas munkaszerződéssel rendelkeznek a versenyvizgát szervező közigazgatási szervnél;
- b) 2017. december 31-én legalább három – akár nem egymást követő – szerződést teljesítettek az elmúlt nyolc év során a versenyvizgát szervező közigazgatási szervnél.

[...]

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

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

- 14 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 irányelv végrehajtásáról szóló 368. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2001. október 9-i 235. száma; a továbbiakban: 368. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet), amely az 1999/70 irányelvet átültette az olasz jogrendbe, 5. cikkének (4bis) bekezdésében a következőképpen rendelkezett:

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

- 15 E rendelkezést lényegében átvette és hatályában fenntartotta a 2015. június 15-i, 2015. június 15. óta hatályos decreto legislativo n° 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (a 2014. december 10-i 183. sz. törvény 1. cikkének (7) bekezdése szerint a munkaszerződések rendszerszerű rendezéséről és a szakmai kötelezettségeire vonatkozó jogszabályok felülvizsgálatáról szóló, 81. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2015. június 24-i 144. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) 19. cikke, amely „A határozott idő és a maximális időtartam kikötése” címet viseli. E rendelkezés értelmében, miután a 36 hónapos felső határt túllépték, akár egyetlen szerződésről, akár azonos szintű és ugyanolyan jogi helyzetű feladatok ellátására kötött, egymást követő szerződésekről van szó, „a szerződést e túllépés időpontjától kezdve határozatlan időre szóló szerződéssé kell átalakítani”.

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

- 17 Ezenkívül a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikkének (4) bekezdése azt írja elő, hogy a 2001. március 30-i decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló 165. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (a GURI 2001. május 9-i 106. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 165/2001. sz. törvényerejű rendelet) 36. cikkének rendelkezései változatlanok maradnak.

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

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

[...]

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

[...]

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

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 19 Az alapügyek felperesei mind a C-40/20. sz., mind a C-173/20. sz. ügyben három évre szóló kutatási szerződést kötöttek a perugiai egyetemmel a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja alapján. Szerződésüket két évre meghosszabbították.
- 20 E felperesek, akik az 124/2015. sz. törvény hatálybalépésekor már alkalmazásban voltak, a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (1) bekezdésére hivatkozva kérték a perugiai egyetemtől a felvételi eljárás alkalmazását a határozatlan időre történő alkalmazásuk céljából.
- 21 A perugiai egyetem a 2018. április 11-i és 19-i feljegyzéseivel elutasította e kérelmeket azzal az indokkal, hogy a minisztertanács elnökségének a közigazgatásban fennálló foglalkoztatási bizonytalanság stabilizálásáról szóló, 2017. november 23-i 3. sz. körlevele (a továbbiakban: 3/2017. sz. körlevél) szerint a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkében foglalt szabályozás semmilyen módon nem változtatja meg a tanárok és az egyetemi kutatók munkaviszonyát, és az ő szerződéseikre nem terjednek ki a foglalkoztatási bizonytalanság stabilizálását szolgáló eljárások.
- 22 Az alapügyek felperesei keresetet indítottak a Tribunale amministrativo regionale per l’Umbria (umbriai tartományi közigazgatási bíróság, Olaszország) előtt e határozatok, valamint a 3/2017. sz. körlevél vitatása érdekében. Többek között arra hivatkoztak, hogy a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikke nem zárja ki a határozott időre szóló

szerződéssel rendelkező egyetemi kutatókat a foglalkoztatási bizonytalanság stabilizálását szolgáló eljárásból, mivel ellenkező esetben e rendelkezést alkotmányellenesnek és az uniós joggal, különösen a keretmegállapodással ellentétesnek kellene tekinteni.

- 23 A Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (umbriai tartományi közigazgatási bíróság), miután érdemben egyesítette az alapügyek felperesei által a C-40/20. sz. ügyben, illetve a C-173/20. sz. ügyben benyújtott kereseteket, azokat elutasította azzal az indokkal, hogy a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 20. cikkének (1) bekezdésében szereplő eljárás még a Consiglio di Stato (államtanács, Olaszország) 2017. április 11-i véleményére tekintettel is releváns kivételt képez a nyilvános versenyvizsga elve alól, amelynek imperatív jellegét a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország), valamint a szociális és közigazgatási ítélkezési gyakorlat mindig megerősítette. Ezt az eljárást tehát kivételes eszköznek kell tekinteni, olyannyira, hogy arra nemcsak az okhoz kötöttség és az arányosság elve vonatkozik, hanem a közszolgálat egészére alkalmazandó tervezési és finanszírozási korlátok is.
- 24 Mindenesetre, bár a határozott időre szóló szerződést kötő egyetemi kutatók nincsenek kifejezetten kizárva az említett eljárás címzettjei köréből, az nem alkalmazható az e kategóriába tartozó munkavállalókra, akiknek a munkaviszonyát az egyetemre és a tudományos kutatásra vonatkozó különös szabályok szabályozzák.
- 25 Az alapeljárás felperesei fellebbezést nyújtottak be a Consiglio di Statohoz (államtanács).
- 26 E bíróság úgy véli, hogy az alapjogviták megoldása előzetesen feltételezi az egyetemi kutatók felvétele rendszerének az uniós joggal való összeegyeztethetőségére vonatkozó kérdés elbírálását.
- 27 E tekintetben az említett bíróság előjáróban emlékeztet arra, hogy a keretmegállapodás és az abban előírt védelmi mechanizmusok alapvető célja nem a határozott idejű szerződésnek, hanem az ezen eszközzel való visszaélésnek a kizárása. Ezenkívül e bíróság fenntartásokat fejez ki e mechanizmusoknak általában a közhatalom és konkrétan a tudományos kutatás területén történő automatikus alkalmazását illetően, mivel e területeket a nemzeti jogrendben alkotmányos elvek szabályozzák.
- 28 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy az egyetemi tudományos kutatás sajátosságaira tekintettel a határozott időre szóló munkaviszony, még ha az ugyanazon felek közötti korábbi jogviszonyhoz kapcsolódik, vagy ahhoz közeli is, függetlenül attól, hogy általában tudományos kutatással kapcsolatos kérdésekkel függ össze, vagy azt akár a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 19. cikkének (1) bekezdésében előírt maximális időtartamon túl is meghosszabbítják, nem feltétlenül minősül az első munkaviszony pusztán rejtett és visszaélészerű meghosszabbításának.
- 29 Így az egyetemi tudományos kutatásra beosztott személyzet határozott időre szóló szerződések alapján történő felvételének objektív indoka a megszervezhető kutatások jellegének és számának, valamint ezen oktatási tevékenység típusának, időtartamának és tartalmának az *a priori* kiszámíthatatlan jellege. A szükségletek valójában mindkét esetben átmenetiek, mivel nem állandó jellegűek, és olyan időszakba illeszkednek, amelyek nem feltétlenül zártak, vagy nem feltétlenül terjedhetnek ki hosszú időszakra.
- 30 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás esetlegesen összeegyeztethetetlen-e az uniós joggal.

- 31 Előzetesen úgy véli, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdésében említett, határozott időre szóló szerződéssel rendelkező kutatók kétféle jogállásának a fenntartása sértheti a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját. Az e rendelkezésben előírt „objektív és átlátható” kritériumok ugyanis nem szerepelnek e törvény 24. cikkének (1) bekezdésében, amely pusztán azt követeli meg, hogy a határozott időre szóló szerződés összeegyeztethető legyen a „tervezés címén rendelkezésre álló erőforrásokkal”. Márpedig az ítélkezési gyakorlatból, és különösen a 2014. november 26-i Mascolo és társai ítéletről (C-22/13, C-61/13–C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401) kitűnik, hogy bár a foglalkoztatás fenntartásának megtagadása mellett szóló költségvetési megfontolások képezhetik valamely tagállam szociálpolitikája döntéseinek alapját, és befolyásolhatják az e tagállam által elfogadni kívánt intézkedések jellegét vagy terjedelmét, azok önmagukban nem képezhetik az e politika által követett célt, és következésképpen nem igazolhatják a keretmegállapodás 5. szakaszának (1) bekezdése értelmében vett, egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések visszaélészerű igénybevételének a megakadályozását célzó intézkedések hiányát.
- 32 Ezenkívül az, hogy az esetleges két évre szóló megújítást pusztán „az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek pozitív értékelésétől” teszi függővé, nem tekinthető összhangban állónak azon követelménnyel, hogy az egyetemnek objektív és átlátható szempontokat kell meghatároznia és alkalmaznia annak ellenőrzése érdekében, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, és alkalmas-e a kitűzött cél elérésére.
- 33 Végezetül az uniós jog elveinek az első határozott idejű szerződés megkötéséből eredő megsértése e szerződés megújítását is érinti.
- 34 Így a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdése a határozott időre szóló szerződések visszaélészerű alkalmazásának valós veszélyét hordozhatja magában, és ha ez így van, az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével.
- 35 E körülmények között a Consiglio di Stato (államtanács) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő, a C-40/20. és a C-173/20. sz. ügyekben közös kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Az egyenértékűség, a tényleges érvényesülés és a hatékony érvényesülés [uniós] jogelveire is tekintettel ellentétes-e [a keretmegállapodás] – [az 1999/70 irányelv] (6) és (7) preambulumbekkezdés[ével] és e megállapodás 4. szakaszával (»A megkülönböztetés tilalmának elve«) összefüggésben értelmezett – »A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések« címet viselő 5. szakaszával az olyan nemzeti szabályozás – a jelen ügyben a [240/2010. sz. törvény] 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja és 22. cikkének (9) bekezdése –, amely lehetővé teszi, hogy az egyetemek három évre szóló és két évre meghosszabbítható, határozott időre szóló kutatói szerződéseket mennyiségi korlátozásoktól mentesen, anélkül alkalmazzanak, hogy azok megkötését és meghosszabbítását az azokat alkalmazó egyetem ideiglenes és kivételes szükségleteihez kapcsolódó objektív indokhoz kötné, és amely több határozott ideig tartó jogviszony azonos személlyel történő létesítésének egyetlen korlátjaként csak a tizenkét évet meg nem haladó – akár nem folyamatos – időtartamról rendelkezik?
- 2) [Az uniós] jog hatékony érvényesülésére is tekintettel ellentétes-e a keretmegállapodás említett – a [1999/70] irányelv (6) és (7) preambulumbekkezdésével és e megállapodás említett 4. szakaszával összefüggésben értelmezett – 5. szakaszával az olyan nemzeti rendelkezés (a jelen ügyben a 240/2010. sz. törvény 24. cikke és 29. cikkének (1) bekezdése), amely az

egyetemek számára esetlegesen határozatlan ideig egymást követő határozott idejű szerződések révén, a szóban forgó egyetemek rendes oktatási és kutatási szükségleteinek kielégítése céljából a kutatók kizárólag határozott időre történő felvételét korlátozásmentesen teszi lehetővé, és az ezzel kapcsolatos döntést nem köti ideiglenes és kivételes szükségletek fennállásához?

- 3) Ellentétes-e ugyanezen keretmegállapodás 4. szakaszával a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) (az említett [3/2017. sz.] körlevéllel értelmezett) 20. cikkének (1) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely bár elismeri, hogy – kizárólag 2017. december 31-ig legalább három év szolgálati idő megszerzése esetén – állandósíthatók az állami kutatási szervezetek határozott időre alkalmazott kutatói, az állandósítást a határozott időre alkalmazott egyetemi kutatók számára pusztán amiatt nem teszi lehetővé, hogy a 75/2017. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 22. cikkének (16) bekezdése azok munkaviszonyát – noha az törvény alapján határozott időre szóló munkaszerződésen alapul – a »közjogi szabályozással« hozta összefüggésbe annak ellenére, hogy a 240/2010. sz. törvény 22. cikkének (9) bekezdése a kutatási szervezetek és egyetemek kutatói vonatkozásában ugyanazt a maximális időtartamra vonatkozó szabályt írja elő, amely az egyetemekkel és a kutatási szervezetekkel az azt követő 24. cikkben meghatározott szerződések vagy a 22. cikkben meghatározott kutatási munkatársi szerződések formájában fennálló, határozott ideig tartó jogviszonyokra is vonatkozik?
- 4) Az említett keretmegállapodásra is tekintettel ellentétes-e az egyenértékűség, a tényleges érvényesülés és a hatékony érvényesülés uniós jogelvével, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő elvével az olyan nemzeti szabályozás (a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja, valamint a [81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet] 29. cikke (2) bekezdésének d) pontja és 29. cikkének (4) bekezdése), amely – noha létezik olyan szabályozás, amely az összes köztisztviselőre és munkavállalóra alkalmazandó, amelyet legújabban a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet tartalmaz, és amely (2018-tól kezdődően) a határozott időre szóló munkaviszony maximális időtartamát (a meghosszabbításokat és megújításokat is beleértve) 24 hónapban korlátozza, valamint az ilyen típusú jogviszonyok közigazgatási szerv által alkalmazott személyek esetében történő alkalmazását »ideiglenes és kivételes szükségletek« fennállásához köti – lehetővé teszi, hogy az egyetemek hároméves határozott időre szóló, e hároméves időszakban végzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelése esetén két évre meghosszabbítható szerződés révén anélkül vegyenek fel kutatókat, hogy az első szerződés megkötését vagy a meghosszabbítást az egyetem ilyen ideiglenes és kivételes szükségleteihez kötné, és azt is lehetővé teszi az egyetem számára, hogy az ötéves időszak lejártakor ugyanezzel vagy más személyekkel másik, az előzővel azonos típusú határozott időre szóló szerződést kössön az előző szerződéssel összefüggő ugyanezen oktatási és kutatási szükségletek kielégítése céljából?
- 5) A tényleges érvényesülés és az egyenértékűség elvére, valamint a korábban említett 4. szakaszra is tekintettel ellentétes-e a keretszerződés 5. szakaszával az olyan nemzeti szabályozás (a 81/2015. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 29. cikke (2) bekezdésének d) pontja és 29. cikkének (4) bekezdése, valamint a [165/2001. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet] 36. cikkének 2. és 5. bekezdése), amely (a 240/2010. sz. törvény említett 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében) hároméves határozott időtartamra szóló és további két évre meghosszabbítható szerződéssel alkalmazott egyetemi kutatók számára nem teszi lehetővé határozatlan ideig tartó jogviszony ezt követő

létesítését, mivel az olasz jogrendben nem léteznek más olyan eszközök, amelyek alkalmasak az egymást követő határozott ideig tartó jogviszonyok egyetemek általi visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére és szankcionálására?”

- 36 2020. április 23-án a Consiglio di Stato (államtanács) a C-40/20. sz. ügyben előterjesztett egy hatodik kérdést, amelynek szövege a következő:

„6) Ellentétes-e a [keretmegállapodásnak] a[z Európai Unió Alapjogi Chartájának] 20. és 21. cikkével összefüggésben, valamint az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elve fényében értelmezett, »A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve« címet viselő 4. szakaszával az olyan nemzeti szabályozás, mint amelyet konkrétan a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (5), illetve (6) bekezdése foglal magában, amely a 24. cikk (3) bekezdésének b) pontjában említett, határozott idejű szerződés alapján alkalmazott, az ugyanezen törvény 16. cikkében említett tudományos habilitációval rendelkező kutatók számára, valamint a fent hivatkozott habilitációval szintén rendelkező, határozatlan idejű szerződés alapján alkalmazott kutatók számára elismeri annak jogát, illetve lehetőségét (konkrét források kijelölése útján történő végrehajtás mellett), hogy – az előbbieket esetében a szerződés lejártakor, az utóbbiak esetében pedig 2021. december 31-ig – az óraadó tanárok listájára való felvétel céljából különleges értékelési eljárásban vegyenek részt, míg ehhez hasonló jog vagy lehetőség nem biztosított a 24. cikk (3) bekezdésének a) pontjában említett, határozott idejű szerződés alapján alkalmazott, nemzeti tudományos habilitációval rendelkező kutatók számára, jóllehet olyan munkavállalókról van szó, akik kivétel nélkül valamennyien ugyanezen feladatokat kell, hogy ellássák?”

- 37 A Bíróság elnöke a 2020. április 27-i határozatával az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-420. és C-173/20. sz. ügyet.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

- 38 A kérdést előterjesztő bíróság az első, a negyedik, az ötödik és a hatodik kérdéssel arra vár választ, hogy a nemzeti rendelkezések összeegyeztethetők-e többek között a tényleges érvényesülés és az egyenértékűség elvével. Mivel azonban e nemzeti rendelkezések anyagi jogi, nem pedig eljárási szabályokat írnak elő, ezen elvek nem relevánsak az említett kérdések megválaszolása szempontjából. Ezen elvek ugyanis csak a jogalanyok uniós jogból eredő jogai védelmének a kontextusában alkalmazandók, következésképpen nem e jogok anyagi jogi terjedelmét, hanem csupán azok gyakorlásának az eljárásjogi szabályait érintik, amely utóbbiakat a nemzeti jog szabályozza (lásd ebben az értelemben: 2016. június 30-i Câmpean ítélet, C-200/14, EU:C:2016:494, 46. és 47. pont).

Az első kérdés első részéről és a második kérdéstről

- 39 A kérdést előterjesztő bíróság az első kérdésének első részével és a második kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi az egyetemek számára, hogy a kutatókkal három évre szóló, legfeljebb két

évvel meghosszabbítható, határozott idejű szerződéseket kössenek anélkül, hogy azok megkötését vagy meghosszabbítását ideiglenes vagy kivételes szükségletek fennállásához kapcsolódó objektív okoktól tenné függővé.

- 40 Emlékeztetni kell arra, hogy a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdése – a korábbi szabályozásnak a helyébe lépve, amely az egyetemi kutatók számára a hároméves kezdeti próbaidő sikeres teljesítését követően állandó álláshelyet biztosított – kétféle szerződést ír elő e kutatók számára, nevezetesen az e rendelkezés a) pontjában említett szerződéseket (a továbbiakban: A típusú szerződések) és az e rendelkezés b) pontjában említett szerződéseket (a továbbiakban: B típusú szerződések), melyek közül mindkettőt hároméves tartamra kötik.
- 41 Bár a kiválasztási eljárás így az egyetemi kutatók e két kategóriája tekintetében hároméves, határozott időre szóló szerződés megkötéséhez vezet, az előzetes döntéshozatal iránti kérelmekből kitűnik, hogy az említett szerződéstípusok között különbségek vannak.
- 42 Az „A típusú” szerződés megkötése ugyanis a kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és hallgatói szolgáltatási tevékenységekre fordítható források rendelkezésre állásától függ. Az ilyen szerződés az érintett által végzett tudományos tevékenység kedvező értékelését követően egyetlen alkalommal, két évre hosszabbítható meg. Ezzel szemben a B típusú szerződés nem hosszabbítható meg, de az érintett kutatónak lehetősége van arra, hogy ezen időszak végén és a megfelelő értékelés eredményétől függően óraadó tanári állást ajánljanak fel a számára, amely állás határozatlan idejű szerződés keretébe tartozik.
- 43 A két különböző típusú szerződéshez való hozzáférés feltételei is eltérőek. Az „A típusú” szerződések esetében elegendő, ha az érintett doktori fokozattal, azzal egyenértékű egyetemi végzettséggel vagy orvosi szakirányú oklevéllel rendelkezik. A „B típusú” szerződések esetében ezzel szemben az érintettnek ezt megelőzően kutatóként kell dolgoznia a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdése a) pontjának megfelelően, első vagy második kategóriába tartozó tanárként habilitációt kell szereznie, orvosi képzési idejét be kell fejeznie, vagy kutatási támogatással vagy tanulmányi ösztöndíjjal különböző egyetemeken legalább három évet kell eltöltenie.
- 44 Így az A típusú szerződés megkötése lehetővé teszi a B típusú szerződéshez való hozzáférést. Egy egyetemi kutató így folytathatja akadémiai pályafutását A típusú szerződésről B típusú szerződésre váltva, ami ezt követően lehetőséget ad számára, hogy óraadó tanárnak nevezzék ki. Az ilyen kinevezés azonban a megfelelő értékelés eredményétől függ, tehát nem automatikus.
- 45 Ebből következik, hogy az egyetemi kutatók két kategóriája közötti különbség először is a szerződéskötéshez való hozzáférés különböző feltételeiben rejlik, és abban, hogy az A típusú szerződéssel rendelkező kutatók a szakmai pályafutásuk keretében nem férnek hozzá közvetlenül az óraadó tanári álláshoz, míg a B típusú szerződéssel rendelkező kutatók ahhoz közvetlenül hozzáférhetnek.
- 46 A jelen ügyben az alapügyek felpereseit a 240/2010. sz. törvény 24. cikke alapján szervezett kiválasztási eljárás sikeres pályázóiként alkalmazták, tehát, amint azt e cikk (3) bekezdésének a) pontja megköveteli, olyan pozitív értékelést követően, amely figyelembe veszi „a tervezés alapján rendelkezésre álló forrásokat, kutatási, oktatási, kiegészítő oktatási és kiegészítő tevékenységek végzése céljából”.

- 47 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkavégzés minőségének javítása, és másrészt az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása.
- 48 E célból, az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó esetleges visszaélés megakadályozása érdekében a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja meghatározza azokat az intézkedéseket, amelyeket a tagállamoknak kell bevezetniük, amennyiben nincsenek a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések.
- 49 Ezen 5. szakasz szövegéből kitűnik, hogy azt csak egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok fennállása esetén kell alkalmazni, így az első vagy az egyetlen határozott idejű munkaszerződés nem tartozik az említett szakasz 1. pontjának hatálya alá. Így a keretmegállapodás nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy olyan intézkedést fogadjanak el, amely megköveteli, hogy minden első vagy egyetlen határozott idejű munkaszerződést objektív ok igazoljon (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 50 Következésképpen az olyan határozott idejű szerződés megkötése, mint az A típusú szerződés, önmagában nem tartozik a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának hatálya alá, így arra e rendelkezés nem alkalmazandó.
- 51 Ezzel szemben ez a rendelkezés alkalmazandó, amennyiben az A típusú szerződést legfeljebb két éves időtartamra meghosszabbítják a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontjában foglaltaknak megfelelően, mivel ebben az esetben két egymást követő határozott idejű szerződésről van szó.
- 52 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának célja az e keretmegállapodás által követett célkitűzések egyikének, azaz a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő – a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának minősülő – alkalmazása szabályozásának a megvalósítása bizonyos minimális védelmi rendelkezéseknek a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának elkerülése céljából való előírásával (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 53 Következésképpen a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozása érdekében a tagállamokat az e szakaszban felsorolt egy vagy több intézkedés tényleges és kötelező elfogadására kötelezi abban az esetben, ha a belső joguk nem tartalmaz az ilyen visszaélés megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az e szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három intézkedés az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 54 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a)–c) alpontjában felsorolt egy vagy több intézkedést, vagy a már meglévő, megfelelő jogi intézkedéseket alkalmazzák-e, figyelembe véve a meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 55 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki a tagállamok számára, meghagyva számukra a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 56 A jelen ügyben a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja nem csupán az alapügyek felperesei által kötöttekhez hasonló, A típusú szerződések maximális időtartamára, hanem e szerződések meghosszabbításának a lehetséges számára vonatkozóan is korlátot határoz meg. Pontosabban e rendelkezés e szerződések maximális időtartamát három évben határozza meg, és csak egyetlen, két évre korlátozott meghosszabbítást engedélyez.
- 57 Következésképpen a 240/2010. sz. törvény 24. cikke (3) bekezdésének a) pontja a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában említett intézkedések közül kettőt tartalmaz, nevezetesen a határozott idejű szerződések maximális teljes időtartamára vonatkozó intézkedést és a lehetséges meghosszabbítások számára vonatkozó intézkedést. Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság nem adott számot olyan bizonyítékokról, amelyek arra utalnának, hogy ezek az intézkedések ne lennének elegendőek a határozott időre szóló szerződések visszaélészerű alkalmazásának hatékony megakadályozására az A típusú szerződéseket illetően.
- 58 Kétségtelen, hogy a kérdést előterjesztő bíróság többek között a 2018. október 25-i Sciotto ítéletre (C-331/17, EU:C:2018:859) hivatkozva megjegyzi, hogy az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozás nem tartalmaz olyan objektív és átlátható szempontokat, amelyek lehetővé tennék annak meghatározását, hogy egyrészt az A típusú szerződések megkötését és meghosszabbítását indokolják-e valódi ideiglenes szükségletek, és másrészt azok kielégíthetik-e e szükségleteket, és azok arányos módon kerülnek-e alkalmazásra.
- 59 Mindazonáltal, először is, míg az ezen ítélet alapjául szolgáló ügyben az a kérdés, hogy a szóban forgó, határozott időre szóló szerződések megújítását igazolják-e a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett objektív okok, és köztük a valódi és ideiglenes szükségletek kielégítésének szükségessége, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontjában említetteknek megfelelő jellegű intézkedések hiánya miatt merült fel, az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozás, amint az a jelen ítélet 57. pontjában említésre került, tartalmaz ilyen jellegű intézkedéseket. Így a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott azon tény, hogy e szabályozás nem tartalmaz pontosítást a határozott idejű szerződések alkalmazásával kielégítendő szükségletek valódi és ideiglenes jellegét illetően, nem releváns.
- 60 Másodsor, a 2018. október 25-i Sciotto ítélet (C-331/17, EU:C:2018:859) alapjául szolgáló ügyben az érintett munkavállalók teljes bizonytalanságot tapasztaltak a munkaviszonyuk időtartamát illetően. Ezzel szemben az A típusú, olyan szerződést kötő személyeket, mint amilyeneket az alapügyek felperesei kötöttek, még a szerződés aláírása előtt tájékoztatják arról, hogy a munkaviszony nem tarthat öt évnél tovább.

- 61 Ami a munkahely stabilitásának biztosítását illeti a munkavállaló számára, az kétségtelenül – amint az a keretmegállapodás preambuluma második bekezdéséből következik – fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, a határozott idejű munkaszerződések pedig csak bizonyos körülmények között alkalmasak arra, hogy megfeleljenek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 62 A határozott időre szóló, olyan kutatószerződés joghatásainak a megszűnése, mint amelyet az alapügyeknek az A típusú szerződéssel foglalkoztatott felperesei kötöttek, azonban nem feltétlenül vonja maga után a foglalkoztatás bizonytalanságát, mivel lehetővé teszi az érintett munkavállaló számára, hogy megszerezze a B típusú szerződés teljesítéséhez szükséges képzettséget, amely utóbbi szerződés pedig az óraadó tanárokkal létrehozott határozatlan időre szóló munkaviszonyhoz vezethet.
- 63 Harmadszor az, hogy az egyetemeknek állandó igényük van arra, hogy egyetemi kutatókat alkalmazzanak, amint az a szóban forgó nemzeti szabályozásból kitűnik, nem jelenti azt, hogy ez az igény ne lenne kielégíthető határozott idejű munkaszerződések alkalmazásával (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 64 Úgy tűnik ugyanis, hogy a kutatói állást egy tudós pályafutása első állomásaként alakították ki, mivel e kutatóknak mindenképpen elő kell lépnie egy másik állásba, azaz tanári állásba, első lépésben óraadó tanári, majd kinevezett tanári állásba (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Ezenkívül, túl azon, hogy az A típusú szerződések két éves meghosszabbítása az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelésétől függ, az érintett ágazat „sajátos szükségletei” a tudományos kutatás területén észszerűen állhatnak a különböző kutatók szakmai előmenetele érdemeik alapján történő biztosításának szükségességében, amely érdemeket következőképpen értékelni kell. Ennélfogva az olyan rendelkezés, amely az egyetemet arra kötelezné, hogy egy kutatóval a tudományos tevékenysége eredményeinek értékelésétől függetlenül határozatlan idejű szerződést kössön, nem tenne eleget a fent említett követelményeknek (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 66 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdés első részére és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi az egyetem számára, hogy – az érintett egyetem szokásos és állandó szükségleteinek a kielégítése céljából – a kutatókkal három évre szóló, legfeljebb két évvel meghosszabbítható, határozott idejű szerződéseket kössenek anélkül, hogy azok megkötését vagy meghosszabbítását ideiglenes vagy kivételes szükségletek fennállásához kapcsolódó objektív okoktól tenné függővé.

Az első kérdés második részéről

- 67 A kérdést előterjesztő bíróság az első kérdésének a második részével lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, mint a 240/2010. sz. törvény 22. cikkének (9) bekezdése, amely az ugyanazon kutató által akár különböző egyetemekkel és intézményekkel megköthető munkaszerződések teljes időtartamát tizenkét évben határozza meg, még akkor is, ha a szerződések nem követik egymást.
- 68 E tekintetben előzetesen meg kell állapítani, hogy az említett törvény 22. cikke (9) bekezdésének nem a határozott idejű egyéni munkaszerződés időtartamának a korlátozása, hanem a kutatás területén a határozott ideig tartó munkaviszony minden különböző lehetséges formája teljes időtartamának a korlátozása a célja, akár A típusú, akár B típusú munkaszerződésről, akár a munkaviszony egyéb olyan formáiról van szó, amelyeket ugyanaz a személy hozhat létre, akár különböző egyetemekkel és intézményekkel is.
- 69 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának célja az e keretmegállapodás által követett célok egyikének a megvalósítása, amely nevezetesen annak elkerülésében áll, hogy a munkavállalók helyzete bizonytalanná váljon a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő alkalmazása miatt, amely a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának minősül (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 70 A jelen ügyben a 240/2010. sz. törvény 22. cikkének (9) bekezdése tizenkét évben határozza meg az összes olyan határozott idejű szerződés – többek között az A típusú szerződések – teljes időtartamát, amelyet ugyanaz az egyetemi kutató köthet egy vagy több egyetemmel.
- 71 Következésképpen a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (3) bekezdéséhez hasonlóan e törvény 22. cikkének (9) bekezdése a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában említett egyik intézkedést tartalmazza, nevezetesen az egyetlen kutató által kötött valamennyi határozott idejű szerződés maximális időtartamára vonatkozó intézkedést. Azonkívül, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) alpontja csupán arra a helyzetre vonatkozik, ha csak egyetlen munkáltató van, így e szakasz kizárólag a kutató által ugyanazon egyetemen belül kötött, egymást követő határozott idejű szerződések esetében releváns, a kérdést előterjesztő bíróság nem hivatkozott olyan információkra, amelyek arra utalhatnának, hogy ezen intézkedés nem elegendő az A típusú szerződések tekintetében a határozott idejű szerződések visszaélészerű alkalmazásának a hatékony megakadályozásához.
- 72 Így a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott azon tény, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem tartalmaz pontosítást a határozott idejű szerződések alkalmazása révén kielégítendő szükségletek valódi és ideiglenes jellegét illetően, a jelen ítélet 59. pontjában említettekkel azonos okok miatt irreleváns (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 63. pont).
- 73 Még ha az ilyen intézkedés nem is lenne elegendő az ilyen visszaélészerű alkalmazás hatékony megakadályozásához, és lennének olyan esetek, amikor – a jelen esethez hasonlóan – az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések maximális teljes időtartamára vonatkozó védelmi szabály ellenére a tagállam figyelmen kívül hagyhatja a keretmegállapodás 5. szakaszának előírásait oly módon, hogy határozott időre szóló munkaszerződéseket vesz igénybe állandó és

tartós szükségletek kielégítése érdekében, a határozott idejű munkaviszonyok ilyen igénybevételét az alapügyek tárgyát képező helyzetben a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjára tekintettel objektív okok indokolnák.

- 74 Ugyanis, először is, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság is rámutatott előzetes döntéshozatal iránti kérelmeiben, az egyetemi kutatás jellege igazolhatja az egyetemi kutatók ideiglenes felvételét.
- 75 E tekintetben a kutatói feladatok időtartamának gyakran korlátozott jellege a kutató nyújtandó szolgáltatások típusához kapcsolódik, amely szolgáltatások többek között konkrét témák elemzésében, valamint tanulmányok és kutatások elvégzésében állnak, amelyek eredményeit később teszik közzé. Így valamely egyetem esetében a választható kutatási tevékenységek területeinek jellege és száma, valamint a kutatási tevékenységek típusa, időtartama és tartalma nagymértékben előreláthatatlan jellegű.
- 76 Másodszor, amint az a jelen ítélet 63–65. pontjában megállapításra került, az, hogy az egyetemeknek állandó igényük van arra, hogy egyetemi kutatókat alkalmazzanak, amint az az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozásból kitűnni látszik, nem jelenti azt, hogy ez az igény ne lenne kielégíthető határozott idejű munkaszerződések alkalmazásával (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 77 Úgy tűnik ugyanis, hogy a kutatói állást egy tudós pályafutása első állomásaként alakították ki, mivel e kutatónak mindenképpen előre kell lépnie egy másik állásba, azaz tanári állásba, első lépésben óraadó tanári, majd kinevezett tanári állásba (2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 78 Ezenfelül az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból nem tűnik ki, hogy az egyetemek határozott idejű szerződéseket alkalmaznának a szokásos kutatási és oktatási szükségletek kielégítésére, amit azonban a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia.
- 79 Ezen túlmenően, azt illetően, hogy az A típusú szerződések kétéves meghosszabbítása az elvégzett oktatási és kutatási tevékenységek kedvező értékelésétől függ, az érintett ágazat „sajátos szükségletei” a tudományos kutatás területén észszerűen állhatnak a különböző kutatók szakmai előmenetele érdemeik alapján történő biztosításának szükségességében, amely érdemeket következképpen értékelni kell.
- 80 Harmadszor, amint az a jelen ítélet 65. pontjában már kiemelésre került, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, legfeljebb tizenkét éves maximális időtartam igazolható a különböző kutatók szakmai előmenetele érdemeik alapján történő biztosításának szükségességével, és így nem összeegyeztethetetlen az egyetemi szakmai előmenetel gondolatával (lásd analógia útján: 2021. június 3-i Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR és társai [Egyetemi kutatók] ítélet, C-326/19, EU:C:2021:438, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 81 Ezenkívül úgy tűnik, hogy az A típusú szerződéssel rendelkező kutató nincs akadályoztatva abban, hogy pályázatokon vegyen részt más határozott időre szóló, olyan szerződés megszerzése céljából, mint például a B típusú szerződés, amely ezt követően tanárként szakmai stabilitást eredményezhet ugyanazon egyetemi intézménynél vagy más intézménynél. Úgy tűnik tehát, hogy

az A típusú szerződés lehetővé teszi a kutató számára, hogy a B típusú szerződés megszerzése érdekében további egyetemi és tudományos képesítést szerezzen, vagy tudományos habilitációt követően pályázatokon vegyen részt annak érdekében, hogy tanárként határozatlan idejű munkaszerződést szerezzen.

- 82 Ebben az összefüggésben a nemzeti bíróság feladata, hogy az egyes esetekben értékelje az előtte folyamatban lévő ügyek valamennyi lényeges körülményét, figyelembe véve többek között az ugyanazon egyetem által ugyanazon kutatóval vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött szerződések számát, valamint megvizsgálva a kiválasztási eljárások tipológiáját és az egyes eljárások közötti időintervallumot is annak elkerülése érdekében, hogy a munkáltató visszaélészerűen sorozatban alkalmazzon határozott idejű munkaszerződéseket (lásd analógia útján: 2022. január 13-i MIUR és Ufficio scolastico Regionale per la Campania ítélet, C-282/19, EU:C:2022:3, 107. pont).
- 83 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdés második részére azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ugyanazon kutató által akár különböző egyetemekkel és intézményekkel kötött munkaszerződések teljes időtartamát tizenkét évben határozza meg, még akkor is, ha a szerződések nem követik egymást.

Az ötödik kérdésről

- 84 A kérdést előterjesztő bíróság az ötödik kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely nem teszi lehetővé az egyetemi kutatók által kötött, határozott idejű, hároméves tartamú, legfeljebb két évre meghosszabbítható szerződések határozatlan idejű szerződéseké történő átalakítását, amennyiben a nemzeti jogrendben nincs más intézkedés a határozott időre szóló szerződéseknek az egyetemek általi esetleges visszaélészerű alkalmazásának az elkerülésére vagy szankcionálására.
- 85 Amint az az első és a második kérdésre adott válaszból kitűnik – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül – a keretmegállapodás 5. szakaszával nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, mivel az nem jár a határozott időre szóló szerződések visszaélészerű alkalmazásának kockázatával. Az ötödik kérdésre tehát nem szükséges válaszolni.

A harmadik kérdésről

- 86 A kérdést előterjesztő bíróság a harmadik kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely bizonyos feltételek mellett lehetővé teszi az állami kutatószervezetek határozott idejű szerződést kötő kutatói foglalkoztatásának a stabilizálását, de e lehetőséget megtagadja a határozott idejű szerződést kötő egyetemi kutatóktól.
- 87 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, mivel a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében alkalmazta és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, a határozott időre alkalmazott munkavállalók egyes kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód nem tartozik a hátrányos

megkülönböztetés tilalma e keretmegállapodás által kimondott elvének hatálya alá (2022. január 13-i MIUR és Ufficio Scolastico Regionale per la Campania ítélet, C-282/19, EU:C:2022:3, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 88 Konkrétan a keretmegállapodás 4. szakaszának célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak megakadályozása érdekében, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak (2022. január 13-i MIUR és Ufficio Scolastico Regionale per la Campania ítélet, C-282/19, EU:C:2022:3, 73. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 89 Márpedig az, hogy bizonyos határozott időre alkalmazott munkavállalók, mint például az egyetemi kutatók, nem részesülhetnek a foglalkoztatás stabilizálásában, miközben az állami kutatóintézetek olyan kutatói, akik határozott idejű szerződést kötöttek, részesülhetnek ebben, a határozott időre alkalmazott munkavállalók két kategóriája tekintetében fennálló eltérő bánásmódnak minősül.
- 90 A harmadik kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely bizonyos feltételek mellett lehetővé teszi az állami kutatószervezetek határozott idejű szerződést kötő kutatói foglalkoztatásának a stabilizálását, de e lehetőséget megtagadja a határozott idejű szerződést kötő egyetemi kutatóktól.

A negyedik kérdésről

- 91 A kérdést előterjesztő bíróság a negyedik kérdésével lényegében arra vár a választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely egyrészt az állami és a magánszektorban dolgozó valamennyi munkavállalóra alkalmazandó, azon általános szabálytól eltérve, amely szerint a 2018-as évtől a határozott idejű munkaviszony maximális időtartama 24 hónap, ideértve a meghosszabbítást és a megújítást is, és másrészt a közigazgatási alkalmazottakra alkalmazandó azon szabálytól eltérve, amely szerint az ilyen típusú munkaviszony „ideiglenes és kivételes szükségletek” fennállásának a feltételéhez van kötve, lehetővé teszi az egyetemek számára, hogy a kutatókkal legfeljebb két évvel meghosszabbítható, hároméves határozott idejű szerződést kössenek anélkül, hogy az ilyen szerződéskötést vagy meghosszabbítást az egyetem ideiglenes vagy kivételes szükségletei fennállásának a feltételéhez kötné, és lehetővé teszi azt is, hogy az ötéves időszak végén ugyanazzal a személlyel vagy más személyekkel újabb ugyanolyan típusú, határozott idejű szerződést kössenek abból a célból, hogy ugyanazon oktatási és kutatási szükségletet kielégítsék, mint amelyhez az előző szerződés kapcsolódott.
- 92 E tekintetben a jelen ítélet 87. és 88. pontja emlékeztetett arra, hogy mivel a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és az összehasonlítható helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében hajtotta végre és konkretizálta, a határozott időre alkalmazott munkavállalók bizonyos kategóriái közötti esetleges eltérő bánásmód nem tartozik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett keretmegállapodásban előírt elvének a hatálya alá. Konkrétan a keretmegállapodás 4. szakaszának célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak

megakadályozása érdekében, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azoktól a jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak.

- 93 Ezenkívül, mivel a kérdést előterjesztő bíróság nem jelöli meg pontosan, hogy az A típusú szerződést kötő kutatókat a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók milyen kategóriájával kell összehasonlítani, úgy tűnik, hogy a kérdés inkább az egymást követő, határozott idejű szerződések megkötésére vonatkozik, amelyek visszaélészerű alkalmazását a keretmegállapodás 5. szakasza szankcionálja, nem pedig a határozott időre alkalmazott kutatóknak a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalókhöz képest való hátrányos megkülönböztetésére.
- 94 Ebből az következik, hogy a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely – eltérve egyrészt az állami és a magánszektorban dolgozó valamennyi munkavállalóra alkalmazandó, azon általános szabálytól, amely szerint a 2018-as évtől a határozott idejű munkaviszony maximális időtartama 24 hónap, ideértve a meghosszabbítást és a megújítást is, és másrészt a közigazgatási alkalmazottakra vonatkozó azon szabálytól, amely szerint az ilyen típusú munkaviszony ideiglenes és kivételes szükségletek fennállásának a feltételéhez van kötve – lehetővé teszi az egyetemek számára, hogy a kutatókkal legfeljebb két évvel meghosszabbítható, hároméves határozott idejű szerződést kössenek anélkül, hogy az ilyen szerződéskötést vagy meghosszabbítást a szóban forgó egyetem ideiglenes vagy kivételes szükségletei fennállásának a feltételéhez kötné, és lehetővé teszi azt is, hogy az ötéves időszak végén ugyanazzal a személlyel vagy más személyekkel újabb ugyanolyan típusú, határozott idejű szerződést kössenek abból a célból, hogy ugyanazon oktatási és kutatási szükségletet kielégítsék, mint amelyhez az előző szerződés kapcsolódott.

A hatodik kérdéstről

- 95 A kérdést előterjesztő bíróság a hatodik kérdésével, amelyet csupán a C-40/20. sz. ügyben terjesztettek elő, lényegében arra vár a választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint csak az adott típusú határozott idejű szerződést vagy a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatóknak van lehetőségük arra, hogy a nemzeti tudományos habilitációt követően az óraadó tanárok listájára való felvétel céljából különleges értékelési eljárásban vegyenek részt, miközben e lehetőséget megtagadják az egyéb típusú, határozott idejű szerződést kötő kutatóktól, jöllehet ezen utóbbiak szintén megszerezték a nemzeti tudományos habilitációt, és ugyanazon szakmai tevékenységeket végzik, valamint ugyanazon oktatási szolgáltatásokat nyújtják a hallgatóknak, mint a kutatók első két kategóriája.
- 96 E tekintetben a harmadik és a negyedik kérdésre adott válaszból kitűnik, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza csak a határozott időre szóló munkaszerződést kötő és az ugyanabban az ágazatban dolgozó, határozatlan időre szóló munkaszerződést kötő munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik. A határozott idejű szerződést kötő munkavállalók két kategóriája közötti – tehát, mint az alapügyekben, az A típusú szerződést kötő kutatók és a B típusú szerződést kötő kutatók közötti – esetleges egyenlőtlen bánásmód nem tartozik e 4. szakasz hatálya alá.

- 97 Ezzel szemben a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatók és az A típusú szerződést kötő kutatók közötti esetleges egyenlőtlenség, mivel az utóbbiak nem jogosultak arra, hogy hozzáférjenek a 240/2010. sz. törvény 24. cikkének (6) bekezdése értelmében vett, a tanárként történő kinevezés céljából lefolytatott értékelési eljáráshoz, e szakasz hatálya alá tartozik.
- 98 E tekintetben, még ha főszabály szerint a kérdést előterjesztő bíróság feladata is a szóban forgó intézkedések jellegének és céljainak meghatározása, a Bíróság rendelkezésére álló iratok információiból, valamint e tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a szakmai előmenetelre vonatkozó feltételeket a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „foglalkoztatási feltételeknek” kell tekinteni (lásd ebben az értelemben: 2018. március 22-i Centeno Meléndez végzés, C-315/17, nem tették közzé, EU:C:2018:207, 46–48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 99 Mindemellett az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – amelynek a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontja egy különös kifejeződését képezi – megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektív módon nem igazolható (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák státútuma] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 141. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 100 Így a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a velük összehasonlítható helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében hajtotta végre és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 142. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 101 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint annak értékelésekor, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, e keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján lehet-e úgy tekinteni, hogy e személyek összehasonlítható helyzetben vannak (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 142. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 102 Ha bizonyítást nyert, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók foglalkoztatásuk során ugyanazon feladatokat látták el, mint az ugyanazon munkáltató által határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók, vagy ugyanazon álláshelyeket töltötték be, mint ők, főszabály szerint e két munkavállalói kategória helyzetét összehasonlíthatónak kell tekinteni (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 144. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 103 A jelen ügyben kizárólag a nemzeti bíróságnak a jelen ítélet 101. pontjában említett valamennyi tényező figyelembevételével meghatároznia azt, hogy az A típusú szerződést kötő kutatók összehasonlítható helyzetben vannak-e a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatókkal.
- 104 E tekintetben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből az következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság azt az álláspontot képviseli, hogy a kutatók különböző kategóriáira bízott feladatok azonosak.

- 105 A kutatók két kategóriája közötti egyenlőtlen bánásmódot igazoló esetleges objektív okot illetően emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot törvényhez vagy kollektív szerződéshez hasonló, általános vagy absztrakt norma írja elő (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 106 Ellenkezőleg, az említett fogalom azt követeli meg, hogy ezt az egyenlőtlen bánásmódot a szóban forgó foglalkoztatási feltételt jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontok alapján, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igénynek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket kötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 107 Márpedig a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság nem említ egyetlen olyan objektív okot sem, amely igazolhatná az általa megállapított egyenlőtlen bánásmódot, amely a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatóknak biztosított és az A típusú szerződést kötő kutatóktól megtagadott azon lehetőségben áll, hogy az óraadó tanárok listájára való felvétel céljából lefolytatott különleges értékelési eljárásban részt vegyenek. Így – az e bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül – úgy tűnik, hogy a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatók és az A típusú szerződést kötő kutatók között egyenlőtlen bánásmód áll fenn, amely sérti a keretmegállapodás 4. szakaszát.
- 108 Ebből az következik, hogy a hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a határozatlan idejű szerződést kötő kutatóknak lehetőségük van arra, hogy a nemzeti tudományos habilitáció megszerzését követően az óraadó tanárok listájára való felvétel céljából különleges értékelési eljárásban vegyenek részt, miközben e lehetőséget megtagadják a határozott idejű szerződést kötő kutatóktól, még akkor is, ha ezen utóbbiak szintén megszerezték a nemzeti tudományos habilitációt, és ugyanazon szakmai tevékenységeket végzik, valamint ugyanazon oktatási szolgáltatásokat nyújtvák a hallgatóknak, mint a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatók.

A költségekről

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

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

- 1) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi az egyetemek számára, hogy – az érintett egyetem szokásos és állandó szükségleteinek a kielégítése céljából – a kutatókkal három évre szóló, legfeljebb két évvel meghosszabbítható, határozott idejű szerződéseket kössenek anélkül, hogy azok megkötését vagy meghosszabbítását ideiglenes vagy kivételes jellegű szükségletek fennállásához kapcsolódó objektív okoktól tenné függővé.
- 2) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ugyanazon kutató által akár különböző egyetemekkel és intézményekkel megköthető munkaszerződések teljes időtartamát tizenkét évben határozza meg, még akkor is, ha a szerződések nem követik egymást.
- 3) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely bizonyos feltételek mellett lehetővé teszi az állami kutatószervezetek határozott idejű szerződést kötő kutatói foglalkoztatásának a stabilizálását, de e lehetőséget megtagadja a határozott idejű szerződést kötő egyetemi kutatóktól.
- 4) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely – eltérve egyrészt az állami és a magánszektorban dolgozó valamennyi munkavállalóra alkalmazandó, azon általános szabálytól, amely szerint a 2018-as évtől a határozott idejű munkaviszony maximális időtartama 24 hónap, ideértve a meghosszabbítást és a megújítást is, és másrészt a közigazgatási alkalmazottakra vonatkozó azon szabálytól, amely szerint az ilyen típusú munkaviszony ideiglenes és kivételes szükségletek fennállásának a feltételéhez van kötve – lehetővé teszi az egyetemek számára, hogy a kutatókkal legfeljebb két évvel meghosszabbítható, hároméves határozott idejű szerződést kössenek anélkül, hogy az ilyen szerződéskötést vagy meghosszabbítást a szóban forgó egyetem ideiglenes vagy kivételes szükségletei fennállásának a feltételéhez kötné, és lehetővé teszi azt is, hogy az ötéves időszak végén ugyanazzal a személlyel vagy más személyekkel újabb ugyanolyan típusú, határozott idejű szerződést kössenek abból a célból, hogy ugyanazon oktatási és kutatási szükségletet kielégítsék, mint amelyhez az előző szerződés kapcsolódott.
- 5) Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a határozatlan idejű szerződést kötő kutatóknak lehetőségük van arra, hogy a nemzeti tudományos habilitáció megszerzését követően az óraadó tanárok listájára való felvétel céljából különleges értékelési eljárásban vegyenek részt, miközben e lehetőséget megtagadják a határozott idejű szerződést kötő kutatóktól, még akkor is, ha ezen

utóbbiak szintén megszerezték a nemzeti tudományos habilitációt, és ugyanazon szakmai tevékenységeket végzik, valamint ugyanazon oktatási szolgáltatásokat nyújtják a hallgatóknak, mint a határozatlan időre szóló szerződést kötő kutatók.

Aláírások