



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2014. november 26.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — Egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések — Oktatás — Közsféra — A betöltetlen és szabad álláshelyeknek a pályázati eljárások lezárulásáig történő betöltése — Az 5. szakasz 1. pontja — Határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának megelőzését célzó intézkedések — Az ilyen szerződéseket igazoló »objektív okok« fogalma — Szankciók — Az átalakítás tilalma a határozatlan időre szóló munkaviszony tekintetében — A kártérítéshez való jog hiánya”

A C-22/13., C-61/13–C-63/13 és C-418/13. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket egyrészt a Tribunale di Napoli (Olaszország) a Bírósághoz 2013. január 17-én (C-22/13. sz. ügy) és február 7-én (C-61/13–C-63/13. sz. ügyek) érkezett, 2013. január 2-i, 15-i és 29-i határozataival, másrészt a Corte costituzionale (Olaszország) a Bíróság 2013. július 23-án (C-418/13. sz. ügy) érkezett 2013. július 3-i határozatával terjesztett elő az előtte

Raffaella Mascolo (C-22/13),

Alba Forni (C-61/13),

Immacolata Racca (C-62/13)

és

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

között,

a **Federazione Gilda-Unams**,

a **Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL)**,

a **Confederazione Generala Italiana del Lavoro (CGIL)**

részvételével,

valamint

Fortuna Russo

és

* Az eljárás nyelve: olasz.

a **Comune di Napoli** (C-63/13)

között,

valamint

Carla Napolitano,

Salvatore Perrella,

Gaetano Romano,

Donatella Cittadino,

Gemma Zangari

és

a **Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca** (C-418/13)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, A. Ó Caoimh (előadó), C. Toader, E. Jarašiūnas és C. G. Fernlund bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2014. március 27-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- R. Mascolo képviseletében M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, V. De Michele, S. Galleano és N. Zampieri avvocati (C-22/13),
- A. Forni képviseletében M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, M. Miscione, F. Visco és R. Garofalo avvocati (C-61/13),
- I. Racca képviseletében M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, R. Cosio, R. Ruocco és F. Chietera avvocati (C-62/13),
- F. Russo képviseletében P. Esposito avvocatessa (C-63/13),
- C. Napolitano, S. Perrella és G. Romano képviseletében D. Balbi és A. Coppola avvocati (C-418/13),
- D. Cittadino és G. Zangari képviseletében T. de Grandis és E. Squillaci avvocati (C-418/13),
- a Federazione Gilda-Unams képviseletében T. de Grandis avvocato (C-62/13),
- a Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC-CGIL) képviseletében V. Angiolini, F. Americo és I. Barsanti Mauceri avvocati (C-62/13),

- a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) képviselőjében A. Andreoni avvocato (C-62/13),
- a Comune di Napoli képviselőjében F. M. Ferrari és R. Squeglia avvocati (C-63/13),
- az olasz kormány képviselőjében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: C. Gerardis és S. Varone avvocati dello Stato,
- a görög kormány képviselőjében D. Tsagaraki és M. Tassopoulou, meghatalmazotti minőségben (C-418/13),
- a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben (C-22/13. és C-61/13–C-63/13),
- az Európai Bizottság képviselőjében C. Cattabriga, valamint D. Martin és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2014. július 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o., a továbbiakban: 1999/70 irányelv) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakaszának és 5. szakasza 1. pontjának, a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv (HL L 288., 32. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 3. o.) 2. cikke (1) és (2) bekezdésének, az EUSZ 4. cikk (3) bekezdése szerinti lojális együttműködés elvének, valamint az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt európai egyezmény (a továbbiakban: EJE) 6. cikkével és az Európai Unió Alapjogi Chartája 46. és 47. cikkével, valamint 52. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett EUSZ 6. cikk által biztosított, a jogbiztonságra, a jogos bizalom védelmére, az eljárási fegyveregyenlőségre, a hatékony bírói jogvédelemre, a független bírósághoz való jogra, valamint a tisztességes eljáráshoz való jogra vonatkozó általános uniós jogelvek értelmezésére vonatkoznak.
- 2 E kérelmeket R. Mascolo és nyolc további – szintén állami iskolák személyzetébe tartozó – munkavállaló és munkáltatójuk, azaz nyolc munkavállaló esetében a Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Oktatási, Egyetemi és Kutatási Minisztérium, a továbbiakban: Ministero), a legutolsó munkavállaló tekintetében pedig a Comune di Napoli (Nápoly önkormányzata) közötti, a köztük fennálló munkaszerződések minősítésével kapcsolatos jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

Az 1999/70 irányelv

- 3 Az 1999/70 irányelv alapja az EK 139. cikk (2) bekezdése, célja pedig – 1. cikke értelmében – „a mellékletben szereplő [...] keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást [...] általános iparági szervezetek [az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP)] kötöttek”.

- 4 A keretmegállapodás 1. szakasza kimondja:

„E keretmegállapodás célja:

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

az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”

- 5 A keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakasza az alábbiakat írja elő:

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

2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:

a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;

b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.”

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

„E megállapodás alkalmazásában a következő meghatározásokat kell alkalmazni:

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

[...]”

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

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

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

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

az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

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.”

A 91/533 irányelv

- 9 A 91/533 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének szövege a következő:

„A munkaadó [helyesen: munkáltató] értesíti azt a munkavállalót, akire ezen irányelv hatálya kiterjed (a továbbiakban: »a munkavállaló«), a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapvető feltételeiről.”

- 10 Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének e) pontja értelmében a munkavállaló értesítése ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében többek között kiterjed a „munkaszerződés vagy munkaviszony várható időtartamára”.

Az olasz jog

- 11 Az Olasz Köztársaság Alkotmánya 117. cikkének első bekezdése kimondja, hogy „[a] törvényhozó hatalmat az állam és a régiók az alkotmánnyal összhangban, valamint [az uniós] jogból és a nemzetközi kötelezettségekből eredő korlátokon belül gyakorolják”.

12 Olaszországban a közsférában a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását a közigazgatásban való munkaszervezésre vonatkozó általános szabályokról szóló, 2001. március 30-i 165. sz. törvényerejű rendelet (Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, a GURI 2001. május 9-i 106. számának rendes melléklete, a továbbiakban: 165/2001. sz. törvényerejű rendelet) szabályozza).

13 E rendeletnek a válságellenes intézkedésekről, valamint a szerződések meghosszabbításáról, és Olaszország nemzetközi missziókban való részvételéről szóló, 2009. július 1-jei 78. sz. törvényerejű rendelet módosításokkal történő törvénnyé alakításáról szóló, 2009. augusztus 3-i 102. sz. törvénnyel (Legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1°luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali, a GURI 2009. augusztus 4-i 179. számának rendes melléklete) módosított, „A személyzet felvételének és alkalmazásának rugalmas szerződéses formái” címet viselő 36. cikkének (5) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„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. [...]”

14 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatok szerint a közigazgatásban a határozott ideig tartó munkaviszonyra az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelvnek az olasz jogrendbe történő átültetéséről szóló, 2001. szeptember 6-i 368. sz. törvényerejű rendelet (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, a GURI 2001. október 9-i 235. száma, 4. o., a továbbiakban: 368/2001. sz. törvényerejű rendelet) hatálya is kiterjed.

15 E törvényerejű rendelet 5. cikke (4a) bekezdésének szövege az alábbi:

„Az előző bekezdések szerinti, egymást követő szerződésekre vonatkozó szabályozás sérelme nélkül, valamint az országos, területi vagy vállalati szinten az országos szintű összehasonlításban legrepresentatívabb szakszervezetekkel kötött kollektív szerződések ettől eltérő rendelkezéseinek hiányában, 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 [...]”

16 Az említett törvényerejű rendelet – a 2011. július 12-i 106. sz. törvénnyé (a GURI 2011. július 12-i 160. száma) alakított 2011. május 13-i 70. sz. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: 70/2011. sz. törvényerejű rendelet) 9. cikkének (18) bekezdésével módosított – 10. cikkének (4a) bekezdése értelmében:

„[...] nem tartoznak e rendelet hatálya alá azok a határozott időre szóló szerződések, amelyeket az oktató, illetve az amk-személyzet (adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzet) helyettesítésére kötnek, tekintettel arra, hogy az oktatási és nevelési szolgáltatás folyamatosságát a határozatlan vagy akár határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező oktató, illetve amk-személyzet hiányában is biztosítani kell. E törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdése mindenesetre nem alkalmazható.”

17 Az oktató, valamint adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzet tekintetében a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó szabályozást a 2009. szeptember 25-i 134. sz. törvényerejű rendelettel módosított és a módosításokat követően a 2009. november 24-i 167. sz. törvénnyel (a GURI 1999.

november 24-i 274. száma) törvénnyé alakított 1999. május 3-i Legge n. 124, disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (az iskolai személyzetre vonatkozó sürgős rendelkezésekről szóló 124. sz. törvény; a GURI 1999. május 10-i 107. száma; a továbbiakban: 124/1999. sz. törvény) 4. cikke tartalmazza. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a C-22/13. és a C-61/13–C-63/13. sz. ügyekben nem vitás, hogy e törvény csak az állami fenntartású iskolákra alkalmazható. Az említett törvény nem alkalmazható ellenben az önkormányzati iskolákra, így azok továbbra is a 165/2001. és a 368/2001. sz. törvényerejű rendeletek hatálya alá tartoznak.

18 A 124/1999. sz. törvény 4. cikke értelmében:

„(1) Éves helyettesítő pedagógusok megbízásával töltik be a kinevezett tanári és oktatói személyzet felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig a december 31-ig betöltetlen és szabad, továbbá az egész tanévben előreláthatóan betöltetlenül maradó tanári és oktatói állásokat, amennyiben ezek betöltése nem oldható meg rendes tartományi személyi állományba tartozó kinevezett oktató személyzet révén vagy létszám feletti személyzet igénybevétele útján, feltéve továbbá, hogy az említett állásokat még semmilyen címen nem töltötték be kinevezett személyzettel.

(2) A december 31-ig és a tanév végéig ténylegesen felszabaduló betöltött tanári és oktatói állások betöltéséről a pedagógiai tevékenységek végéig ideiglenes helyettesítő pedagógusok megbízása útján kell gondoskodni. Ugyanígy kell gondoskodni az adott pedagógiai tevékenységek végéig ideiglenes helyettesítő pedagógusoknak a nem teljes vagy részmunkaidős állás keretében megtartottnak minősülő tanítási órák lefedése érdekében.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben szabályozott esetektől eltérő esetekben ideiglenes helyettesítő pedagógusok megbízásáról kell gondoskodni.

[...]

(6) Az éves és ideiglenes helyettesítő pedagógusokat a pedagógiai tevékenységek végéig az egységes szövegnek a jelen törvény 1. cikkének (6) bekezdése által felváltott 401. cikke szerinti állandó alkalmassági listák alapján kell megbízni.

[...]

(11) A fenti bekezdésekben foglalt rendelkezéseket az adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzetre (amk) egyaránt alkalmazni kell. [...]

[...]

(14a) Mivel az (1), (2) és (3) bekezdésben előírt helyettesítések érdekében kötött határozott időre szóló szerződések az oktatási és nevelési szolgáltatás folyamatosságát hivatottak biztosítani, ezek csak abban az esetben alakulhatnak át határozatlan idejű munkaviszonnyá, ha a munkavállalót a hatályos rendelkezések értelmében [...] valamint a [...] alkalmassági listák alapján kinevezik [...]

19 A 2007. június 13-i Decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131 (az Oktatási Minisztérium 2007. június 13-i 131. sz. rendelete; a továbbiakban: 131/2007. sz. rendelet) 1. cikke értelmében az állami fenntartású iskolák oktatóira, valamint adminisztratív, technikai és kisegítő személyzetére bízott feladatok három csoportra oszthatók:

- éves helyettesítések a megüresedett, tehát betöltetlen és szabad álláshelyek tekintetében;
- az oktatási tevékenységek befejezéséig tartó ideiglenes helyettesítések a meg nem üresedett, de szabad álláshelyek tekintetében, valamint

- minden egyéb szükségletet kielégítő ideiglenes helyettesítések, vagy rövid távú helyettesítések.
- 20 A 124/1999. sz. törvény 4. cikkének (14a) bekezdése szerinti kinevezést az, 1994. április 16-i Decreto legislativo n. 297 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (oktatásügy vonatkozásában alkalmazandó törvényi rendelkezések egységes szövegének jóváhagyásáról szóló 297. sz. törvényerejű rendelet, a GURI 1994. május 19-i 115. számának rendes melléklete, a továbbiakban: 297/1994. sz. törvényerejű rendelet) 399. és 401. cikke szabályozza.
- 21 E törvényerejű rendelet 399. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:
- „Az óvodákban, általános iskolákban és középiskolákban – köztük a művészeti gimnáziumokban és a művészeti intézményekben – dolgozó oktató személyzet felvétele a tanévenként elosztható álláshelyek 50%-a esetében képesítéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsga útján zajlik, a fennmaradó 50% az ugyanezen törvényerejű rendelet 401. cikkében említett állandó alkalmassági listákról kerül ki.”
- 22 Ugyanezen rendelet 401. cikkének (1) és (2) bekezdése szerint:
- „(1) Az óvodákban, általános iskolákban és középiskolákban – köztük a művészeti gimnáziumokban és a művészeti intézményekben – oktató személyzet számára a kizárólag képesítéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsgával kapcsolatos alkalmassági listákat állandó alkalmassági listákká alakítják át, amelyeket a 399. cikk (1) bekezdésében meghatározott kinevezések céljából kell felhasználni.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott állandó alkalmassági listákra rendszeresen felveszik a legutóbbi, azonos versenyvizsgatípusban és azonos álláshelyre kiírt regionális képesítéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsgán sikeresen szereplő oktatókat, valamint azon oktatókat, akik másik tartomány megfelelő állandó alkalmassági listájáról kérték áthelyezésüket. Az új jelentkezők listákra történő felvételével egyidejűleg naprakésszé teszik a már korábban az állandó alkalmassági listára felvett oktatók alkalmassági listákon történő besorolását is.”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-22/13. sz. és a C-61/13–C-63/13. sz. ügyek

- 23 R. Mascolo, A. Forni, I. Racca és F. Russo felvételére egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alapján került sor, az első három személyt a Ministero szolgáltatában álló oktatóként, az utóbbit pedig a Comune di Napoli szolgáltatában álló bölcsődei és óvodai nevelőként alkalmazták. E szerződések értelmében saját munkáltatóiknál a következő időtartamokban végeztek munkát: R. Mascolo 9 éves időszak során (2003 és 2012 között) összesen 71 hónapig; A. Forni 5 éves időszak során (2006 és 2011 között) összesen 50 hónap és 27 napig; I. Racca 5 éves időszak során (2007 és 2012 között) összesen 60 hónapig; és F. Russo 5 éves időszak során (2006 és 2011 között) összesen 45 hónap és 15 napig.
- 24 Az alapeljárások felperesei ezen egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések jogellenességére hivatkozva a Tribunale di Napolitól elsődlegesen e munkaszerződések határozatlan ideig tartó munkaviszonnyá történő átalakítását és következőképpen kinevezésüket, valamint a két határozott időre szóló szerződés közötti megszakítások időszakaira járó díjazások megfizetését; másodlagosan pedig az elszenvedett kár megtérítését kérték.
- 25 Mivel I. Raccát az állandó alkalmassági listán való előrelépése alapján lefolytatott eljárás során kinevezték, eredeti kereseti kérelmét megváltoztatva szolgálati idejének teljes körű elismerését, és az elszenvedett kár megtérítését kérte.

- 26 A Ministero és a Comune di Napoli szerint ezzel szemben a 165/2001. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdése tiltja a munkaviszony bármilyen átalakítását. A 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdése az említett rendelet 70/2011. sz. törvényerejű rendelet 9. cikkének (18) bekezdésével beiktatott 10. cikkének (4a) bekezdésére tekintettel a jelen tényállásban nem alkalmazható. Az alapeljárás felpereseinek kártérítésre egyébként sincs joga, mivel a felvételi eljárás jogszerű volt, és egy esetben sem álltak fenn az aktus jogellenességét alátámasztó bizonyítékok. Végül a határozott időre szóló szerződések egymástól elkülönültek, ezért nem képezték sem az előző szerződések folytatását, sem azok meghosszabbítását, így tehát nem valósult meg semmiféle visszaélés.
- 27 Az ügyben eljáró Tribunale di Napoli elsőként rámutat, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás – ellentétben a Corte suprema di cassazione (Semmítőszék) 10127/12. sz. ítéletében megállapítottakkal – ellentétes a keretmegállapodás 5. szakaszával.
- 28 Ugyanis szerinte e szabályozás semmilyen, e szakasz 1. pontjának a) alpontja értelmében vett megelőző intézkedést nem tartalmaz, amennyiben az alapján nem ellenőrizhető konkrét, objektív és átlátható módon a helyettesítő személyzet iránti valós igény fennállása, és – amint azt a 124/1999. sz. törvény 4. cikkének (1) bekezdése kifejezetten elő is írja – megengedi a határozott időre szóló munkaszerződések megújítását a ténylegesen betöltetlen álláshelyek betöltése érdekében. Márpedig az említett szabályozás az említett szakasz 1. pontjának b) alpontja értelmében sem tartalmaz megelőző intézkedéseket. Ugyanis a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkének (4a) bekezdése jelenleg már kizárja az említett rendelet 5. cikke (4a) bekezdésének az állami fenntartású iskolákra való alkalmazását, amely előírja, hogy amennyiben a határozott időre szóló munkaszerződések időtartama meghaladja a 36 hónapot, azokat határozatlan időre szóló munkaszerződéseké kell átalakítani. Ezenkívül az említett szabályozás nem tartalmaz az ugyanezen szakasz 1. pontjának c) alpontja szerinti megelőző intézkedéseket sem.
- 29 Egyébként sem létezik semmilyen szankciós intézkedés, mivel a határozott időre szóló munkaszerződések a 124/1999. sz. törvény 4. cikkének (14a) bekezdése értelmében csak az alkalmassági listák alapján történő kinevezés esetén alakíthatók át határozatlan időre szóló munkaszerződéssé. Ezenkívül az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések által okozott kár megtérítése is kizárt. A Corte suprema di cassazione 10127/12. sz. ítélete értelmében ugyanis a 165/2001. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdése elméletben előír ilyen jogosultságot a közsférában, azonban az nem alkalmazható, amennyiben az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések időtartama meghaladta a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdésében előírt maximális 36 hónapot.
- 30 Másodszor a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy kizárólag az állami fenntartású iskolák jogosultak személyzetüket a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet korlátozásai nélkül határozott időre felvenni és ezzel torzítják a versenyt a magániskolák kárára, továbbá felteszi a kérdést, hogy az állami fenntartású iskola a keretmegállapodás 5. szakasza szerinti „meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák” fogalmába tartozik-e, ami igazolja az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és szankcionálására vonatkozó különálló rendszert.
- 31 Harmadszor e bíróság a szóban forgó nemzeti szabályozásnak a keretmegállapodás 4. szakaszának való megfelelését vizsgálja, mivel az előírja, hogy a jogellenesen határozott időre felvett munkavállaló – a jogellenesen elbocsátott, határozatlan időre felvett munkavállalótól eltérően – nem jogosult kártérítésre.
- 32 Negyedszer az említett bíróság megjegyzi, hogy az Affatato-végzés (C-3/10. sz. EU:C:2010:574) alapját képező ügyben az olasz kormány azt állította, hogy a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdése alkalmazható a közsférára, jöllehet a Corte suprema di cassazione a 10127/12. sz. ítéletében ezzel ellentétesen határozott, és arra keresi a választ, hogy a lojális együttműködés elvét

figyelembe véve a nemzeti jognak ezen, a kormány általi hibás értelmezésének nem kell-e immár kötnie a nemzeti bíróságokat, így erősítve e bíróságok azon kötelezettségét, hogy az uniós jognak megfelelő értelmezést alkalmazzanak.

- 33 Ötödször a Tribunale di Napoli azt a kérdést vizsgálja, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés határozatlan időre szóló munkaszerződéssé való átalakításának a 368/2001 törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdésében előírt lehetősége a 91/533 irányelv 2. cikke (1) bekezdése és (2) bekezdésének e) pontja szerinti azon információk közé tartozik-e, amelyekről a munkáltatónak értesítenie kell a munkavállalót, és igenlő válasz esetén ezen 5. cikk (4a) bekezdésének az állami fenntartású iskolákra való alkalmazásának a 70/2011. sz. törvényerejű rendelet szerinti visszamenőleges hatályú kizárása összeegyeztethető-e ezen irányelvvel.
- 34 Végül, hatodszor a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy összeegyeztethető-e az általános uniós jogelvekkel a nemzeti szabályozásnak az ilyen, visszamenőleges hatályú módosítása, amely azzal a hatással járt, hogy az állami fenntartású iskolák személyzetétől olyan jogot vont el, amellyel e személyzet a felvételekor rendelkezett.
- 35 Ilyen körülmények között a Tribunale di Napoli úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé; a hetedik kérdést kizárólag a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben terjesztettek elő, míg a C-63/13. sz. ügyben csak a második, harmadik és negyedik kérdést terjesztették elő, amely kérdések az ez utóbbi ügyben előterjesztett első három kérdést képezik:
- „1) Az [1999/70] irányelv 5. szakasza szerinti megfelelő intézkedést képez-e az oktatási ágazat itt ismertetett jogszabályi háttere?
- 2) Az [1999/70] irányelv 5. szakasza, és különösen a »meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák« fordulat értelmében mikor tekintendő egy munkaviszony az »állammal« fennállónak, és ebből következően arra alkalmasnak, hogy a magánszféra munkaviszonyaihoz képest eltérő jogkövetkezményeket alapozzon meg?
- 3) Figyelemmel a [foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i] 2000/78/EK [tanácsi] irányelv [HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.] 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában, valamint a [férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i] 2006/54/EK [európai parlamenti és tanácsi] irányelv [HL L 204., 23. o.] 14. cikke (1) bekezdésének c) pontjában kifejtettekre, beletartoznak-e a foglalkoztatási feltételek [1999/70] irányelv 4. szakasza szerinti fogalmába a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei is? Az előző kérdésre adott igenlő válasz esetén igazolhatóak-e a [z 1999/70] irányelv 4. szakasz[a] alapján a belső jogrendben a határozatlan és a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésére általában előírt jogkövetkezmények közötti eltérések?
- 4) A lojális együttműködés elve alapján tilos-e a tagállamok számára, hogy [a Bíróság] előtti előzetes döntéshozatali eljárásban olyan belső jogszabályi háttérrel ismertessenek [...], amely tudatosan nem felel meg a valóságnak, továbbá a belső jognak az uniós tagságból eredő kötelezettségeknek egyaránt megfelelő eltérő értelmezése híján köteles-e a bíróság – amennyiben lehetséges – a belső jogot az állam által javasolt értelmezéssel összhangban értelmezni?
- 5) A munkaszerződés, illetve a munkaviszony [91/533] irányelv, és különösen annak 2. cikke (1) bekezdése és 2. cikke (2) bekezdésének e) pontja által szabályozott feltételei közé tartozik-e azon esetek megjelölése, amelyekben a határozott időre szóló munkaszerződés határozatlan időre szóló szerződéssé alakítható?

- 6) Az előző kérdésre adott igenlő válasz esetén ellentétes-e a [91/533] irányelv 8. cikkének (1) bekezdésével, illetve a [91/533] irányelv és különösen annak második preambulumbekkezdése szerinti célokkal a jogszabályi környezet olyan visszaható hatályú módosítása, amely nem biztosítja a munkavállaló számára annak lehetőségét, hogy érvényesítse a [91/533] irányelvből eredő jogait, vagy nem biztosítja a foglalkoztatásról szóló okiratban megjelölt munkafeltételek megtartását?
- 7) Úgy kell-e értelmezni – a[z EJE] 6. cikkével [...] és [...] az Unió Alapjogi Chartája 46., 47. cikkével és 52. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett – hatályos [uniós] jognak a jogbiztonságra, a jogos bizalom védelmére, az eljárási fegyveregyenlőségre, a hatékony bírói jogvédelemre, a független bírósághoz való jogra és nagyobb általánosságban a tisztességes eljáráshoz való jogra vonatkozó, az [EUSZ 6. cikk] [...] által biztosított általános elveit, hogy az [1999/70] irányelv alkalmazásával összefüggésben azokkal ellentétes egy olyan jogszabályi rendelkezésnek az olasz állam által jelentős idő (három év hat hónap) elteltével történő elfogadása, mint a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkének – a 2011. július 12-i 106. sz. törvénnyel törvénnyé alakított 70/[2011. sz.] törvényerejű rendelet 9. cikkével beiktatott – (4a) bekezdése, amelynek célja a folyamatban lévő eljárások következményeinek oly módon történő megváltoztatása, hogy az közvetlenül károsítja a munkavállalót az állami munkáltató javára, ekként pedig kizárja a határozott időre szóló szerződések visszaélészerű ismétlődésének szankcionálása tekintetében a belső szabályozás által biztosított lehetőséget?”
- 36 A Bíróság elnöke a 2013. március 8-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélelhozatal céljából egyesítette a C-22/13. és a C-61/13–C-63/13. sz. ügyeket.
- A C-418/13. sz. ügy*
- 37 C. Napolitano, D. Cittadino és G. Zangari, valamint S. Perrella és G. Romano Ministero általi felvételére egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések útján került sor, az első négy személyt oktatói minőségben, az utóbbit pedig adminisztratív munkatársként alkalmazták. A Bíróságnak benyújtott bizonyítékokból kitűnik, hogy e szerződések értelmében az érintettek az adott munkáltató javára az alábbi időszakokban végeztek munkát: C. Napolitano 6 éves időszak során (2005 és 2010 között) 55 hónapig, D. Cittadino 10 éves időszak során (2002 és 2012 között) 100 hónapig, G. Zangari 11 éves időszak során (2001 és 2012 között) 113 hónapig, S. Perrella 7 éves időszak során (2003 és 2010 között) 81 hónapig, valamint G. Romano 4 éves időszak során (2007 és 2011 között) 47 hónapig.
- 38 Az alapeljárás felperesei – mivel úgy vélték, hogy ezen egymást követő, határozott időre szóló szerződések jogellenesek – a Tribunale di Romától, illetve a Tribunale di Lamezia Termétől elsődlegesen a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló munkaszerződéssé való átalakítását és következésképpen állandó státuszba helyezésüket, valamint az egyik határozott időre szóló szerződés megszűnése és a következő szerződés hatálybalépése közötti, a munkaviszony megszakítása időszakainak megfelelő díjazások megfizetését kérték. Az alapeljárás felperesei másodlagosan az elszenvedett kár megtérítését is kérték.
- 39 Az eléjük terjesztett jogviták keretében a Tribunale di Roma és a Tribunale di Lamezia Terme a 124/1999. sz. törvény 4. cikke (1) és (11) bekezdésének a keretmegállapodás 5. szakaszával való összeegyeztethetőségét vizsgálta, amennyiben e nemzeti rendelkezés lehetővé teszi a közigazgatási szervek számára az oktatási, műszaki vagy adminisztratív személyzetnek egy határozott időszakra történő korlátlan felvételét az iskola létszámtervében szereplő megüresedett álláshelyek betöltése céljából. E bíróságok – mivel úgy vélték, hogy ez a kérdés nem dönthető el sem megfelelő értelmezés útján, tekintettel arra, hogy a fenti rendelkezés megfogalmazása nem egyértelmű, sem e rendelkezés alkalmazásának mellőzése révén, továbbá mivel az említett 5. szakasz nem bír közvetlen hatállyal – járulékos jelleggel alkotmányossági keresetet nyújtottak be a Corte costituzionalehoz

(alkotmánybíróság) a 124/1999. sz. törvény 4. cikke (1) és (11) bekezdésének vonatkozásában az Olasz Köztársaság Alkotmányának a keretmegállapodás 5. szakaszával együttesen értelmezett 117. cikke első bekezdésének megsértése miatt.

- 40 A Corte costituzionale az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában megállapítja, hogy az állami fenntartású iskolákra alkalmazandó nemzeti szabályozás a határozott időre foglalkoztatott személyzet vonatkozásában nem írja elő sem az egymást követő határozott időre szóló szerződések maximális időtartamát, sem azok megújításának maximális számát nem adja meg a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának b) és c) alpontjai értelmében. E bíróság ugyanakkor arra keresi a választ, hogy e szabályozás nem igazolható-e a fenti szakasz 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív okkal”.
- 41 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az alapügybeli nemzeti szabályozás legalábbis főszabály szerint oly módon épül fel, hogy a határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező iskolai személyzet felvétele megfeleljen az ilyen objektív oknak. Ugyanis az iskolai szolgáltatás „keresletvezérelt” annyiban, amennyiben az Olasz Köztársaság Alkotmánya szerinti, az oktatáshoz való alapvető jog magában foglalja azt, hogy az állam nem tagadhatja meg annak nyújtását és következésképpen olyan módon kell megszerveznie azt, hogy folyamatosan alkalmazkodjon a tanulói létszám növekedéséhez. Ez a sajátos rugalmassági követelmény elkerülhetetlenné teszi az állami fenntartású iskolákban az oktatók és a személyzet tagjai nagy számának határozott időre szóló munkaszerződéssel történő felvételét. Egyebekben a nyílt versenyvizsgák rendszeréhez kapcsolódó állandó alkalmassági listák rendszere biztosítja az objektív kritériumoknak való megfelelést a személyzet ilyen határozott időre szóló munkaszerződéssel történő felvétele során, és ésszerű esélyt biztosít az állandó álláshelyre történő kinevezésre.
- 42 A Corte costituzionale kiemeli ugyanakkor, hogy jöllehet a 124/1999 törvény 4. cikkének (1) bekezdése nem írja elő a határozott időre szóló munkaszerződések ismételt megújítását és nem zárja ki a kártérítéshez való jogot, „a kinevezett oktató személyzet felvételére irányuló pályázati eljárások lezárulásáig” engedi az éves helyettesítő pedagógusok felvételét betöltetlen és szabad álláshelyekre. Márpedig a pályázati eljárások 2000 és 2011 között megszakadtak. E rendelkezés alapján így előre látható lenne a határozott időre szóló munkaszerződések megújításának lehetősége, anélkül hogy a versenyvizsgák lebonyolítására pontos határidőt határoznának meg. E körülmény, együttesen az olyan rendelkezés hiányával, amely kártérítéshez való jogot ismerne el az állami fenntartású iskolák olyan személyzete javára, akik tekintetében indokolatlanul egymást követő határozott idejű munkaszerződéseket alkalmaztak, e rendelkezést a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával ellentétessé teheti.
- 43 E körülmények között a Corte costituzionale felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
- „1) A [keretmegállapodás] 5. szakaszának 1. pontját akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az [124/1999. sz. törvény] 4. cikke (1) bekezdése utolsó mondatának és (11) bekezdésének alkalmazása – amelyek, miután azon álláshelyek éves helyettesítéseinek ellátását szabályozzák, amelyek »ténylegesen betöltetlennek és szabadnak bizonyulnak december 31-éig«, akként rendelkeznek, hogy az éves helyettesítések ellátására a »kinevezett oktató személyzet felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig kerül sor« –, amely rendelkezés lehetővé teszi határozott időre szóló szerződések alkalmazását a versenyvizsgák lezárulása pontos határidejének megjelölése és a kártérítéshez való jog előírása nélkül?
- 2) A [keretmegállapodás] 5. szakasza 1. pontjának értelmében vett objektív okoknak tekinthetők-e az olasz oktatási rendszer szervezetéből következő, fent bemutatott igények, és ekként azok az Európai Unió jogával összeegyeztethetővé teszik-e az olasz szabályozáshoz hasonló olyan szabályozást, amely az iskolai személyzet határozott időre történő felvétele tekintetében nem rendelkezik a kártérítéshez való jogról?”

- 44 A Bíróság a 2014. február 11-i határozatával az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-22/13. sz. és C-61/13–C-63/13. sz., valamint a C-418/13. sz. ügyeket.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 45 A kérdést előterjesztő bíróságok kérdéseikkel a Bíróságtól a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának (a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett első és második kérdés, a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett első kérdés, valamint a C-418/13. sz. ügyben előterjesztett első és második kérdés), e keretmegállapodás 4. szakaszának (a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdés, valamint a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett második kérdés) a lojális együttműködés elvének (a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett negyedik, valamint a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdés), a 91/533 irányelv (a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett ötödik és hatodik kérdés), valamint több általános uniós jogelv (a C-61/13. és C-62/13. sz. ügyben előterjesztett hetedik kérdés) értelmezését kívánják megismerni.

Az elfogadhatóságról

- 46 A Comune di Napoli úgy érvel, hogy a Tribunale di Napoli által az uniós jognak a C-63/13. sz. ügyben kért értelmezése nem szükséges az alapeljárásban történő határozathozatalhoz, következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelem ezen ügyben egészében elfogadhatatlan. E bíróság saját maga mutat rá az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban, hogy úgy véli, hogy a Bíróság keretmegállapodással kapcsolatos ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti jogalkotó által a keretmegállapodás átültetése érdekében hozott intézkedések elégtelenek. Ebből következően szerinte az említett bíróság feladata, hogy az alapeljárásban a nemzeti jog uniós jog szerinti értelmezése alapján határozzon.
- 47 E tekintetben mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikkel létrehozott együttműködés keretében kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó határozatért felelős nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, hogy az ügy sajátos jellemzőire tekintettel az ítélet meghozatalához szükség van-e az előzetes döntéshozatalra, és hogy a Bíróságnak feltett kérdések relevánsak-e (Rosado Santana-ítélet, C-177/10, EU:C:2011:557, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 48 Amint azt a Bíróság már több ízben is kimondta, a nemzeti bíróságoknak e tekintetben a legszélesebb körben lehetőségük van arra, hogy a Bírósághoz forduljanak akkor, amikor úgy ítélik meg, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita által felvetett kérdések az uniós jogi rendelkezések értelmezését teszik szükségessé (lásd különösen: Križan és társai ítélet, C-416/10, EU:C:2013:8, 64. pont, valamint Ogieriakhi-ítélet, C-244/13, EU:C:2014:2068, 52. pont).
- 49 Ebből következik, hogy a valamely uniós jogi kérdéssel kapcsolatos állandó ítélkezési gyakorlat fennállása – ha annak eredményeképpen a Bíróság az eljárási szabályzata 99. cikke értelmében végzett hoz – semmilyen módon nem befolyásolhatja az előzetes döntéshozatali kérelem elfogadását abban az esetben, amikor a nemzeti bíróság e mérlegelési jogkör keretében elhatározza, hogy az EUMSZ 267. cikk alapján a Bírósághoz fordul.
- 50 Ennek alapján arra is emlékeztetni kell, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elbírálását akkor tagadhatja meg, ha nyilvánvaló, hogy az uniós jog kért értelmezése nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy ha a Bíróság nem rendelkezik azon

ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a neki feltett kérdésekre hasznos választ adjon (lásd különösen: Érsekcsanádi Mezőgazdasági ítélet, C-56/13, EU:C:2014:352, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 51 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a C-63/13. sz. ügyben a kérdést előterjesztő bíróság három olyan előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéssel fordul a Bírósághoz, amelyek megegyeznek a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben már feltett második, harmadik és negyedik kérdéssel.
- 52 A C-63/13. sz. ügyben hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik azonban, hogy ezen ügy mind ténybeli, mind szabályozási háttere különbözik e három másik ügy háttérétől, tekintve, hogy a kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint F. Russo, önkormányzati bölcsődében és óvodában foglalkoztatott nevelői minőségében – eltérően R. Mascolótól, A. Fornitól és I. Raccától, valamint egyébként a C-418/13. sz. ügy alapeljárásának felpereseitől –nem az 124/1999. sz. törvényből eredő, állami fenntartású iskolákra vonatkozó nemzeti szabályozás, hanem továbbra is a többek között a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet általános szabályainak hatálya alá tartozik.
- 53 Ilyen feltételek mellett úgy tűnik, hogy a C-63/13. sz. ügyben feltett első kérdés, amely a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyekhez hasonlóan arra irányul, hogy a 124/1999. sz. törvény szerinti nemzeti szabályozás összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 5. szakaszával annyiban, amennyiben ez az említett törvény lehetővé teszi az állam számára, hogy az általa fenntartott iskolák személyzetét határozott időre szóló munkaszerződésekkel foglalkoztassa anélkül, hogy – a magániskolákkal ellentétben – vonatkoznának rá a 368/2001. sz. törvényerejű rendeletben rögzített korlátok, nem releváns a C-63/13. sz. ügy alapjául szolgáló jogvita eldöntése szempontjából és ennek megfelelően hipotetikus jellegű.
- 54 Ugyanez a helyzet az említett ügyben előterjesztett második kérdéssel kapcsolatban is, amely lényegében arra vonatkozik, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás – amint az különösen a 165/2001. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdéséből következik – összeegyeztethető-e a keretmegállapodás 4. szakaszával, mivel ezen említett szabályozás a közsférában kizár mindenféle kártérítéshez való jogot az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazása esetén.
- 55 A Tribunale di Napoli ugyanis a C-63/13. sz. ügyben hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozatban maga is megállapítja, hogy az alapeljárás felperesére – eltérően a C-22/13. sz., C-61/13. sz. és C-62/13. sz. ügyek alapeljárásainak felpereseitől – alkalmazták a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 36 hónapot meghaladó, egymást követő határozott időre szóló szerződések határozatlan időre szóló munkaszerződéssé való átalakítását elrendelő 5. cikkének (4a) bekezdését, amellyel kapcsolatban e bíróság helyesen rámutat arra, hogy az olyan intézkedés, amely megelőzi az ilyen szerződések visszaélészerű alkalmazását és véglegesen elhárítja a visszaélések következményeit, összeegyeztethető az uniós jogból fakadó követelményekkel (lásd különösen: Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 69. és 70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 56 Meg kell állapítani, hogy az említett bíróság egyáltalán nem ad magyarázatot arra, hogy ilyen körülmények között a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett második kérdése mennyiben releváns annak érdekében, hogy az alapügyben a szóban forgó nemzeti szabályozásnak az uniós joggal való összeegyeztethetőségére vonatkozóan határozzon.
- 57 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból mindenesetre semmiképpen sem tűnik ki, hogy azt a munkavállalót, akinek a szerződését ilyen módon átminősítették és aki a kártérítési kérelmét egyébként másodlagosan terjesztette elő, a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyek alapeljárása felpereseinek helyzetében lévő, az említett 5. cikk (4a) bekezdésének alkalmazásából kizárt munkavállalókhoz hasonlóan olyan kár éri, amely kártérítésre ad jogot.

- 58 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett második kérdés is hipotetikus jellegű.
- 59 Egyebekben a Comune di Napoli, az olasz kormány és az Európai Bizottság lényegében arra hivatkozva vitatja a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett negyedik kérdés, továbbá a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdés elfogadhatóságát, hogy az ezen kérdésekre adott válasz az alapeljárást egészben vagy részben sem befolyásolja.
- 60 Meg kell állapítani, hogy ezen, azonos szövegű kérdések – amint az a jelen ítélet 32. pontjában megállapításra került – azon az előfeltevésen alapulnak, amely szerint a nemzeti jognak az olasz kormány által az Affatato-végzés (EU:C:2010:574, 48. pont) alapjául szolgáló ügyben alkalmazott értelmezése, amely szerint a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdése a közsférára is alkalmazandó, téves, és így az érintett tagállam megvalósítja a lojális együttműködés elvének megsértését.
- 61 Ez az értelmezés ugyanakkor, amint az a jelen ítélet 14. és 15. pontjából is kitűnik, minden pontjában kapcsolódik a Tribunale di Napoli által a jelen ügyben kifejtett értelmezéshez, amelynek fényében a Bíróságnak az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében vizsgálnia kell a jelen előzetes döntéshozatali kérelmeket (lásd különösen: Pontin-ítélet, C-63/08, EU:C:2009:666, 38. pont). E bíróság ugyanis az előzetes döntéshozatalra utaló határozataiban kifejezetten rámutat, hogy szerinte a nemzeti törvényhozó nem szándékozott kizárni a közsférát az említett 5. cikk (4a) bekezdésének alkalmazásából.
- 62 Ezenkívül, amint az a jelen ítélet 28. pontjából is kitűnik, a kérdéseket előterjesztő bíróság a kizárólagos hatáskörén belül maga is úgy ítéli meg, hogy a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (4a) bekezdése, noha a közsférára alkalmazandó, az állami fenntartású iskolákra azonban nem, így e rendelkezés a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyek alapjául szolgáló jogviták kimenetelét nem befolyásolja.
- 63 Ebből az következik, hogy a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett negyedik, valamint a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdés is hipotetikus.
- 64 A fentiek összességére tekintettel meg kell állapítani, hogy a C-63/13. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatali kérelem egésze, valamint a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és C-62/13. sz. ügyben előterjesztett negyedik kérdés a jelen ítélet 50. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően elfogadhatatlan.

Az ügyek érdeméről

- 65 A kérdést előterjesztő bíróságok az együttesen vizsgálandó, a C-22/13. sz., a C-61/13. sz. és a C-62/13. sz. ügyben előterjesztett első, valamint a C-418/13. sz. ügyben előterjesztett két kérdésükkel lényegében arra keresnek választ, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyekben szóban forgó, amely az állami fenntartású iskolák kinevezett oktató személyzetének felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig lehetővé teszi a határozott időre szóló munkaszerződének megújítását a betöltetlen és szabad oktatói, valamint adminisztratív, műszaki és kisegítő álláshelyek betöltése érdekében e versenyvizsgák lezárulása pontos határidejének megjelölése nélkül, és kizár minden lehetőséget arra, hogy ezen oktatók és az említett személyzet kártérítést kapjon az ilyen megújítás miatt esetlegesen keletkező károkért.

A keretmegállapodás hatályáról

- 66 A görög kormány úgy érvel, hogy nem célszerű kiterjeszteni az oktatási ágazatra a keretmegállapodásnak az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazására vonatkozó rendelkezéseit. Ezen ágazatot ugyanis az e keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti „meghatározott [...] igénye[k]” fennállása jellemzi, mivel az oktatási ágazat az oktatáshoz való jog tiszteletben tartásának biztosítására irányul és nélkülözhetetlen az oktatási rendszer megfelelő működéséhez.
- 67 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának magából a szövegéből is kitűnik – annak hatályát tágan határozták meg, mivel az általában az „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”. Ezenkívül a „határozott időre alkalmazott munkavállalóknak” a keretmegállapodás értelmében vett fogalmának meghatározásába – melyet 3. szakaszának 1. pontja mond ki – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől és a szerződésük belső jog általi minősítésétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik (lásd: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 28. és 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 68 Ezáltal a keretmegállapodás valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki díjazás ellenében végez munkát az őt a munkáltatójához kötő, határozott idejű munkaviszony keretében, amennyiben a nemzeti jog értelmében munkaszerződés áll fenn közöttük, kizárólag azzal a feltétellel, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak arra, hogy a keretmegállapodást a munkaszerződések vagy a munkaviszonyok bizonyos kategóriáira alkalmazzák, valamint – a keretmegállapodás negyedik preambulumbekkezdésének megfelelően – kizárják a kölcsönzött munkaerőt (lásd a Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 30–33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 69 Ebből következően a keretmegállapodás egyetlen különös ágazatot sem zár ki a hatálya alól, következésképpen az oktatási ágazatban felvett személyzetre is alkalmazandó (lásd ebben az értelemben: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 38. pont).
- 70 Ezt a megállapítást megerősítik a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában foglaltak, amelyekből kitűnik, hogy – a keretmegállapodás preambulumaának harmadik bekezdésével, valamint általános szempontjainak 8. és 10. pontjának megfelelően – a tagállamoknak az említett keretmegállapodás végrehajtásának keretében van lehetőségük arra, hogy figyelembe vegyék meghatározott ágazatok és/vagy adott munkavállalói kategóriák sajátos igényeit, feltéve hogy ezt objektív okok alátámasztják (Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 39. pont).
- 71 Ebből következően az alapeljárások felpereseinek helyzetében lévő munkavállalók, akiket állami fenntartású iskolában oktatói vagy adminisztratív munkatársi minőségben vettek fel éves helyettesítés céljából a nemzeti jog értelmében vett munkaszerződéssel, amelyek esetében nem vitatott, hogy nem tartoznak a keretmegállapodás hatálya alól kizárható munkaviszonyok közé, e keretmegállapodás és különösen annak 5. szakasza hatálya alá tartoznak (lásd analógia útján: Márquez Samohano-ítélet, C-190/13, EU:C:2014:146, 39. pont).

A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának értelmezéséről

- 72 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja ezen keretmegállapodás céljai egyikének megvalósítására, azaz a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő alkalmazásának behatárolására irányul, amelyeket a munkavállalók kárára történő visszaélés lehetséges forrásának tekint, amikor a munkavállalók helyzete bizonytalanná válásának

elkerülése céljából bizonyos minimális védelmi rendelkezéseket ír elő (lásd különösen: Adeneler és társai ítélet C-212/04, EU:C:2006:443, 63. pont; Küçük-ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 25. pont, valamint Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 54. pont).

- 73 Ugyanis amint az a keretmegállapodás preambuluma második bekezdéséből, valamint az említett keretmegállapodás általános szempontjainak 6. és 8. pontjából következik, a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (Adeneler és társai ítélet, EU:C:2006:443, 62. pont, valamint Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 55. pont).
- 74 Ennek megfelelően a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja 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 megakadályozását szolgáló megfelelő jogi intézkedést. Az említett 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 (lásd különösen: Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 26. pont, valamint Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 56. pont).
- 75 A tagállamok e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, mivel választhatnak, hogy az e szakasz 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 (lásd: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 76 Ezáltal a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a tagállamok számára az ilyen visszaélések megakadályozásában álló általános célt jelöl ki, azonban meghagyja a tagállamoknak a cél eléréséhez szükséges eszközök megválasztását, amennyiben azok nem veszélyeztetik a keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 60. pont).
- 77 Ezenkívül amikor – mint a jelen esetben is – az uniós jog nem ír elő különös szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek, a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyeknek nemcsak arányosnak, hanem egyúttal kellően hatékornak és visszatartónak is kell lenniük ahhoz, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (lásd különösen: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 78 Noha a tárgykörre vonatkozó uniós szabályozás hiányában az ilyen normák végrehajtásának részletes szabályai a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján azok belső jogrendjébe tartoznak, nem lehetnek azonban kedvezőtlenebbek a hasonló belső jellegű eseteket szabályozókhoz képest (az egyenértékűség elve), és nem tehetik a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve) (lásd különösen: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 79 Ebből következik, hogy ha egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie valamely, a munkavállalók számára tényleges és egyenértékű védelmet biztosító intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti az uniós jog megsértéséből származó következményeket (Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 80 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy, amint azt a Bíróság már több alkalommal kiemelte, a keretmegállapodás nem írja elő a tagállamok számára általános kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását. Ugyanis a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja főszabály szerint a tagállamokra bízva azon feltételek meghatározását, amelyek alapján a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni. Ebből az következik, hogy a keretmegállapodás nem írja elő azokat a feltételeket, amelyek mellett határozatlan időre szóló szerződéseket lehet alkalmazni (lásd különösen: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 81 A jelen ügyben, az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozással kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, mivel az kizárólag a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik, vagy adott esetben a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra, amelyeknek azt kell meghatározniuk, hogy a jelen ítélet 74–79. pontjában felidézett követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (lásd különösen: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 82 A kérdéseket előterjesztő bíróság feladata tehát eldönteni, hogy a belső jog releváns rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (lásd: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 83 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értékelés során (lásd különösen: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzésére irányuló intézkedések fennállásáról
- 84 Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának megelőzésére szolgáló, a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti intézkedések fennállása szempontjából nem vitás, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás lehetővé teszi az oktatók egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződésekkel történő helyettesítési célú felvételét, anélkül hogy bármilyen, e szerződések teljes maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozó korlátozást írnának elő az említett szakasz 1. pontjának b) és c) alpontja értelmében. A Tribunale di Napoli különösen rámutat e tekintetben, hogy – amint az a jelen ítélet 28. pontjából is kitűnik – a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkének (4a) bekezdése kizárja az ugyanezen törvényerejű rendelet 5. cikke (4a) bekezdésének – amely kimondja, hogy amennyiben a határozott időre szóló munkaszerződések időtartama meghaladja a 36 hónapot, azokat határozatlan időre szóló munkaszerződésekkel kell átalakítani – az állami fenntartású iskolákra való alkalmazását, ezért az ilyen szerződéseket korlátlan számban meg lehet hosszabbítani. Az sem vitatott, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában szereplő intézkedésekkel egyenértékű intézkedést tartalmaz.
- 85 E feltételek mellett az ilyen munkaszerződések megújítását a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében „objektív okokkal” kell igazolni.

- 86 A keretmegállapodást aláíró felek ugyanis – amint azt a keretmegállapodás általános szempontjainak 7. pontja kimondja, továbbá amint az a jelen ítélet 74. pontjából kitűnik – úgy ítélték meg, hogy a határozott időre szóló munkaszerződések objektív okokon alapuló alkalmazása egyike a visszaélések megakadályozását célzó eszközöknek (lásd: Adeneler és társai ítélet, EU:C:2006:443, 67. pont, valamint Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 58. pont).
- 87 Ami az „objektív okoknak” a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti ezen fogalmát illeti, a Bíróság már kimondta, hogy azt úgy kell értelmezni, hogy az valamely meghatározott tevékenységet jellemző pontos, 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 (Kücük-ítélet, EU:C:2012:39, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 88 Ugyanakkor nem összeegyeztethető a jelen ítélet előző pontjában említett követelményekkel az a nemzeti rendelkezés, amely törvényi vagy rendeleti szabállyal csak általános és absztrakt jelleggel engedélyezi az egymást követő, határozott idejű munkaszerződés alkalmazását. Egy ilyen – teljes mértékben formális – rendelkezés ugyanis nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és ahhoz szükséges-e. Egy ilyen rendelkezés valós veszélyt jelent tehát az ilyen típusú szerződésekkel történő visszaélésre, ezért az nem egyeztethető össze a keretmegállapodás céljával és hatékony érvényesülésével (Kücük-ítélet, EU:C:2012:39, 28. és 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 89 A jelen ügyben előjáróban ki kell emelni, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból és a tárgyalás során adott magyarázatokból kitűnik, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás értelmében – ahogy azt a 124/1999. sz. törvény előírja – az állami fenntartású iskolák személyzetének felvételére vagy kinevezésével, határozatlan időre, vagy helyettesítés keretében határozott időre kerül sor. A kinevezésre az úgynevezett „két csatornás” rendszer szerint kerül sor, azaz a tanévenként megüresedő álláshelyek fele esetében képesítéseken és vizsgákon alapuló versenyvizsga útján, a másik fele esetében pedig állandó alkalmassági listákról, amelyekre azon oktatók kerülnek fel, akik az ilyen versenyvizsgán sikeresen szerepeltek, azonban nem sikerült kinevezett státuszt szerezniük, továbbá a pedagógiai szakiskolában oktatásra feljogosító képzéseken végzett oktatók. A helyettesítésekre ugyanezen listák felhasználásával kerül sor, az ugyanazon oktató általi sorozatos helyettesítések ezen oktatóknak a listán való előrelépését vonják maguk után, ami kinevezéshez vezethet.
- 90 Ugyanezen előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás – amint az 124/1999. sz. törvénynek a 131/2007. sz. rendelet 1. cikkével együttesen értelmezett 4. cikkéből következik – a helyettesítés három típusát határozza meg: először is a „jogszabály szerinti” állományi létszám keretében a kinevezett személyzet felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig a szabad és betöltetlen, azaz kinevezett pedagógus nélküli álláshely éves helyettesítése a tanév végéig, vagyis augusztus 31-ig; másodszer a „tényleges” állományi létszám keretében a nem betöltetlen, de szabad álláshelyek ideiglenes helyettesítése a tanítási időszak végéig, vagyis június 30-ig; harmadszor pedig egyéb esetben az ideiglenes vagy rövid távú helyettesítés az arra okot adó körülmények megszűnéséig.
- 91 Hangsúlyozni kell, hogy a nemzeti szabályozás, amely egyrészt az állami fenntartású iskolák személyzetének a kinevezett személyzet számára kiírt pályázati eljárás lezárulásáig, másrészt az említett iskolák feladatainak ellátására pillanatnyilag nem képes személyzetének helyettesítése céljából lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződések megújítását, önmagában nem ellentétes a keretmegállapodással. Ugyanis a munkavállalóknak lényegében a munkáltatók átmeneti munkaerőigényei kielégítése céljából történő ideiglenes helyettesítése főszabály szerint a

keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív oknak” tekinthető (lásd ebben az értelemben: Angelidaki és társai ítélet, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 101. és 102. pont, valamint Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 30. pont).

- 92 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy az olyan jelentős számú alkalmazottat foglalkoztató közigazgatási ágazatban, mint az oktatási ágazat, elkerülhetetlenül szükséges az ideiglenes helyettesítések gyakori alkalmazása, különösen a személyi állomány betegszabadságon, szülési szabadságon, szülői szabadságon stb. lévő tagjainak munkaképtelensége okán. Ilyen körülmények között a munkavállalók ideiglenes helyettesítése tekinthető a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti objektív oknak, amely igazolja úgy a helyettesítő személyzettel kötött munkaszerződések határozott időtartamát, mint e szerződéseknek az igény felerősülésének függvényében történő megújítását – a keretmegállapodás erre vonatkozóan meghatározott követelményeinek tiszteletben tartása mellett (lásd ebben az értelemben: Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 31. pont).
- 93 Ez a megállapítás még inkább megállja a helyét, amennyiben a határozott idejű munkaszerződések megújítását ideiglenes helyettesítés esetén igazoló nemzeti szabályozás a szociálpolitika jogszerű céljaiként elismert célokat is követ. Ugyanis, amint az a jelen ítélet 87. pontjából kitűnik, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjában foglalt „objektív ok” fogalma magában foglalja az ilyen célok követését. Márpedig különösen a nő terhesség alatti és azt követő biológiai állapotának védelmét, valamint a férfiak és a nők számára a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik összeegyeztetését lehetővé tevő intézkedések a szociálpolitika jogszerű céljainak elérésére irányulnak (lásd: Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 32. és 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 94 Ezt követően ki kell emelni, hogy – amint az többek között a C-418/13. sz. ügyben hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozatból is kitűnik – az oktatás az Olasz Köztársaság Alkotmánya által biztosított alapjognak felel meg, és az Alkotmány kötelezi az államot az iskolarendszer olyan módon való megszervezésére, hogy az oktatók száma folyamatosan megfeleljen a tanulók létszámának. Márpedig tagadhatatlan, hogy ez a számbeli megfelelés számos tényezőtől függ, amelyek közül egyesek bizonyos mértékig nehezen ellenőrizhetők vagy láthatók előre, mint különösen a külső vagy belső vándorlás vagy a tanulók szakirányválasztása.
- 95 El kell ismerni, hogy az ilyen tényezők igazolják az alapügyekben szóban forgó oktatási ágazatban a rugalmasság iránti különös igényt, amely a jelen ítélet 70. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően e meghatározott ágazatban alkalmas arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának 1. alpontja alapján objektív módon igazolja az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását az iskolai igények megfelelő módon való kielégítése, valamint azon kockázat elhárítása érdekében, hogy az államnak, mint ezen ágazatbeli munkáltatónak lényegesen több oktatót kelljen kineveznie, mint amennyi az adott területen keletkező kötelezettségeinek ellátásához ténylegesen szükséges.
- 96 Végül meg kell állapítani, hogy ha valamely tagállam az általa fenntartott iskolákban az állandó státuszt kinevezés útján a személyzet versenyvizsgán sikeresen szereplő tagjai részére tartja fent, az említett rendelkezés szempontjából szintén objektíven igazolható az, hogy e versenyvizsga lezárulásáig a betölthető álláshelyeket egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések útján töltik be.
- 97 Az alapeljárások felperesei mindenesetre úgy érvelnek, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás – mint ahogy az a 124/1999. sz. törvény 4. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik –, amely a betöltetlen és szabad álláshelyek éves helyettesítő pedagógusok általi betöltése érdekében éppen hogy megengedi a határozott időre szóló munkaszerződések megújítását „a kinevezett oktatói személyzet felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig”, a gyakorlatban az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásához vezet, mivel semmilyen bizonyosság nincs azzal kapcsolatban, hogy e pályázati eljárások megszervezésére mely időpontban kerül sor. Az ilyen

határozott időre szóló munkaszerződések megújítása szerintük így lehetővé teszi az állami fenntartású iskolákban a kinevezett személyzet strukturális hiánya miatt felmerülő állandó és tartós igények kielégítését.

- 98 Az olasz kormány a maga részéről arra hivatkozik, hogy a jelen ítélet 89. pontjában bemutatotthoz hasonló „két csatornás” rendszer lehetővé teszi, hogy az állami fenntartású iskola személyzetének határozott időre felvett tagja beilleszkedjék a kinevezéséhez vezető folyamatba, mivel nemcsak nyílt versenyvizsgákon vehet részt, de az egymást követő helyettesítések által előrébb kerülhet az alkalmassági listákon is és a kinevezéshez elegendő határozott idejű tevékenységi időszakokat gyűjthet. Márpedig e listákat „ki kell meríteni” úgy, hogy ha egy bizonyos számú oktató szerepel a listán, újabban már nem kerülhetnek fel rá. Az említett listák tehát a foglalkoztatási bizonytalanság ellen ható eszközt képeznek. Függetlenül minden különös ténybeli helyzettől, a szóban forgó nemzeti szabályozást a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjával összeegyeztethetőnek kell tekinteni.
- 99 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy jóllehet a pályázati eljárás lezárulásáig a személyzet helyettesítésére irányuló, egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések megújítását engedő nemzeti szabályozást objektív ok igazolhatja, ezen objektív ok konkrét alkalmazásának, az érintett tevékenység sajátosságainak és annak gyakorlása feltételeinek fényében, meg kell felelnie a keretmegállapodás követelményeinek. Az érintett nemzeti jogi rendelkezés alkalmazása során az illetékes hatóságoknak tehát objektív és átlátható szempontokat kell tudniuk meghatározni annak vizsgálata céljából, hogy az ilyen szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő célok megvalósítására és szükséges-e ahhoz (lásd ebben az értelemben: Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 100 Márpedig, ahogy azt a Bíróság már több ízben is kimondta, a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja nem igazolja a határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek valójában nem átmenetiek, hanem éppenséggel állandóak és tartósak. A határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok ilyen alkalmazása ugyanis közvetlenül e keretmegállapodás alapját képező azon előfeltevéssel szemben áll, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, míg a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai (Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 36. és 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 101 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontja a) alpontjának tiszteletben tartása tehát megköveteli annak konkrét vizsgálatát, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása időszakos igények kielégítését célozza-e, és hogy az érintett nemzeti jogszabályt, mint a 124/1999. sz. törvénynek a 131/2007. sz. rendelet 1. cikkével együttesen értelmezett 4. cikkének (1) bekezdése valójában nem a munkáltató személyzet iránti állandó és tartós igényeinek kielégítése céljából alkalmazták-e (lásd ebben az értelemben: Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 102 E célból minden esetben egyedileg meg kell vizsgálni az ügy körülményeinek összességét, különösen figyelembe véve az említett, ugyanazon személlyel vagy ugyanazon munka elvégzésére kötött, egymást követő szerződések számát annak kizárása érdekében, hogy a határozott időre szóló munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat a munkáltatók visszaélő módon alkalmazzák, még ha azok látszólag a helyettesítő személyzet iránti igényt elégítik is ki (lásd ebben az értelemben: Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 103 A keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti „objektív ok” fennállása főszabály szerint tehát kizárja a visszaélés fennállását, kivéve, ha az érintett határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújítása körülményeinek átfogó vizsgálata feltárja, hogy a munkavállalótól elvárt szolgáltatások nem csupán ideiglenes igényt elégítenek ki (Küçük-ítélet, EU:C:2012:39, 51. pont).

- 104 Következésképpen – ellentétben az olasz kormány álláspontjával – az az egyedüli tény, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozást e rendelkezés értelmében „objektív ok” igazolhatja nem elegendő ahhoz, hogy azt e rendelkezéssel összeegyeztethetővé tegye, amennyiben kiderül, hogy e szabályozás konkrét alkalmazása ténylegesen egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásához vezet.
- 105 Márpedig e tekintetben, noha – a jelen ítélet 81. és 82. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően – a tények bármiféle értékelése az EUMSZ 267. cikk szerinti eljárás keretében a nemzeti bíróságok hatáskörébe tartozik, meg kell állapítani, hogy a jelen ügyekben a Bíróságnak bemutatott bizonyítékokból kitűnik, hogy – amint azt egyébként maga az olasz kormány is elismeri – ebben a rendszerben az oktatók kinevezésének határideje legalább annyira változó, mint amennyire bizonytalan.
- 106 Egyrészt ugyanis – amint az a C-418/13. sz. ügyben előterjesztett első kérdés megfogalmazásából is kitűnik – nem vitatott, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás semmilyen pontos határidőt nem szab a pályázati eljárás megszervezésével kapcsolatban, mivel az az állam pénzügyi lehetőségeitől és a közigazgatás diszkrecionális mérlegelésétől függ. Ennek megfelelően a Corte costituzionale által az ugyanezen ügyben hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozatban tett saját megállapításai szerint 2000 és 2011 között nem szerveztek semmilyen pályázati eljárást.
- 107 Másrészt az olasz kormány magyarázataiból kitűnik, hogy az oktatóknak az alkalmassági listán történő előmenetele következtében megvalósuló kinevezése, ami a határozott időre szóló munkaszerződések összesített időtartamának, valamint az időközben betöltetlené váló álláshelyeknek a függvénye, – amint azt a Bizottság helyesen állította – véletlenszerű és előreláthatatlan körülményektől függ.
- 108 Ebből az következik, hogy az olyan nemzeti szabályozás alapján, mint az alapügyekben szóban forgó, jóllehet az állami fenntartású iskolákban az éves helyettesítő pedagógusoknak a betöltetlen és szabad álláshelyekre való felvétele érdekében csak a pályázati eljárás lezárulásáig tartó átmeneti időszakra korlátozza formálisan a határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazását, nem lehet meggyőződni arról, hogy az ezen objektív ok konkrét alkalmazása az érintett tevékenység sajátosságainak és annak gyakorlása feltételeinek fényében megfelel a keretmegállapodás követelményeinek.
- 109 Az ilyen szabályozás ugyanis, a helyettesítésnek véget vető pályázati eljárás megszervezésére és lezárására vonatkozó pontos időpont, továbbá ebből kifolyólag az ugyanazon munkavállaló által az ugyanazon betöltetlen álláshely betöltése céljából végrehajtott éves helyettesítések számának tényleges korlátozása hiányában alkalmas arra, hogy a kinevezett személyzet álláshelyeinek az érintett tagállamban tapasztalt strukturális hiánya miatt a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontját megsértve engedje a határozott időre szóló munkaszerződések olyan szükségletek kielégítése céljából történő megújítását, amelyek valójában nem átmenetiek, hanem éppenséggel állandóak és tartósak. Az ilyen megállapítást úgy tűnik nemcsak az alapeljárások felpereseinek a jelen ítélet 23. és 37. pontjában ismertetett helyzete, hanem általánosabban a jelen ügyekkel kapcsolatban a Bíróság rendelkezésére bocsátott adatok is alátámasztják. Így úgy tűnik, hogy évtől és forrástól függően az állami fenntartású iskolák adminisztratív, műszaki és kisegítő személyzetének hozzávetőlegesen 30%-át, sőt, a Tribunale di Napoli szerint 61%-át foglalkoztatják határozott időre szóló munkaszerződéssel, továbbá 2006 és 2011 között ezen iskolák ilyen szerződéssel rendelkező oktató személyzete az említett iskolák teljes oktató személyzetének 13–18%-át tette ki.
- 110 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy bár költségvetési megfontolások szolgálhatnak valamely tagállam szociálpolitikai döntéseinek alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt szociális védelmi intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülnek e politika céljának és következtésképpen nem igazolhatják az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződéseknek a

keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére irányuló mindenféle intézkedés hiányát (lásd analógia útján: Thiele Meneses-ítélet, C-220/12, EU:C:2013:683, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 111 Meg kell állapítani mindenestre, hogy amint az a jelen ítélet 89. pontjából kitűnik, az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyekben szóban forgó az állami fenntartású iskolákban az állandó státuszt kinevezés útján nem csak a személyzet versenyvizsgán sikeresen szereplő tagjai részére tartja fent, mivel az úgynevezett „két csatornás” rendszer keretében a kizárólag az oktatásra feljogosító képzést végzett oktatók kinevezését is lehetővé teszi. E feltételek mellett, ahogy arra a Bizottság a tárgyalás során hivatkozott, egyáltalán nem magától értetődő – és ezt a kérdéseket előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia –, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja alapján objektív módon igazoltnak tekinthető-e jelen esetben az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása az említett iskolákban a betöltetlen és szabad álláshelyeknek a pályázati eljárások lezárulásáig tartó betöltése érdekében.
- 112 E tekintetben a Bizottsághoz hasonlóan hangsúlyozni kell, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának végrehajtása céljából valamely tagállam jogosult úgy dönteni, hogy nem fogad el az említett szakasz 1. pontjának a) alpontja szerinti intézkedést. Ehelyett előnyben részesítheti az említett szakasz 1. pontjának b) és c) alpontjában szereplő intézkedések egyikének vagy mindkét intézkedésnek az elfogadását, amely alpontok ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetve megújításuk számára vonatkoznak annyiban, amennyiben – akármi is legyen a választott intézkedés – biztosítja a határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának hatékony megelőzését (lásd ebben az értelemben: Fiamingo és társai ítélet, EU:C:2014:2044, 61. pont).
- 113 Ennek következtében meg kell állapítani, hogy a jelen ügyekben a Bíróság elé terjesztett bizonyítékokból kitűnik, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyekben szóban forgó – fenntartva, hogy a kérdést előterjesztő bíróságoknak e kérdést még vizsgálniuk kell – a jelen ítélet 74. és 76. pontjában felidézett követelmények ellenére úgy tűnik, nem tartalmaz az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződéseknek a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti, visszaélészerű alkalmazását megelőző intézkedést.
- Az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazását szankcionáló intézkedések fennállásáról
- 114 Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának szankcionálására irányuló intézkedéseket illetően először is ki kell emelni, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik – amint arra a Corte costituzionale a C-418/13. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésében kifejezetten rámutat –, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás kizár minden, az oktatási ágazatban az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásából eredő kár megtérítéshez való jogot. Különösen nem vitatott, hogy a 165/2001. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdése szerinti rendszer a határozott időre szóló munkaszerződések közzsférában történő visszaélészerű alkalmazása esetén nem alkalmas arra, hogy az alapügyekben ilyen jogot biztosítson.
- 115 Egyebekben, amint az a jelen ítélet 28. és 84. pontjából következik, az sem vitás továbbá, hogy az alapügyekben szóban forgó nemzeti szabályozás nem engedi az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló munkaszerződéssé vagy munkaviszonnyá való átalakítását sem, mivel kizárt a 368/2001. sz. törvényerejű rendelet 5. cikke (4a) bekezdésének az állami fenntartású iskolákra való alkalmazása.

- 116 Ebből az következik, hogy – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból és az olasz kormány észrevételeiből kitűnik – az állami fenntartású iskolában a 124/1999. sz. törvény 4. cikke szerint helyettesítést ellátó munkavállaló egyetlen lehetősége arra, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződéseit határozatlan időre szóló munkaszerződéssé vagy munkaviszonnyá alakíttassa át az alkalmassági listán történő előmenetele általi kinevezése.
- 117 Tekintve mindazonáltal, hogy az ilyen lehetőség – amint az a jelen ítélet 105–107. pontjából következik – véletlenszerű, az nem tekinthető a keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését biztosító, megfelelően hatékony és visszatartó jellegű szankciónak.
- 118 Noha a tagállamnak a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának végrehajtása során kétségtelenül jogában áll, hogy figyelembe vegye az olyan sajátos ágazat, mint az oktatás igényeit – amint azt már a jelen ítélet 70. és 95. pontja is kiemelte – e jog nem értelmezhető úgy, mint amely lehetővé tenné számára, hogy ne kelljen tiszteletben tartania azon kötelezettséget, hogy az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazását megfelelően szankcionáló intézkedést hozzon.
- 119 Ennek következtében meg kell állapítani, hogy a jelen ügyekben a Bíróság elé terjesztett bizonyítékokból kitűnik, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyekben szóban forgó – fenntartva, hogy a kérdést előterjesztő bíróságoknak e kérdést még vizsgálniuk kell – megfelel az ítélkezési gyakorlatból eredő, a jelen ítélet 77–80. pontjában felidézett követelményeknek.
- 120 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróságoknak azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyekben szóban forgó, amely az állami fenntartású iskolák kinevezett személyzetének felvételére irányuló pályázati eljárások lezárulásáig megengedi a határozott időre szóló munkaszerződések megújítását a betöltetlen és szabad oktatói, valamint adminisztratív, műszaki és kisegítő álláshelyek betöltése érdekében a versenyvizsgák lezárulása pontos idejének megjelölése nélkül, és kizár minden lehetőséget arra, hogy ezen oktatók és az említett személyzet kártérítést kapjon az ilyen megújítás miatt esetlegesen keletkező károkért. Ugyanis e szabályozás látszólag – fenntartva, hogy a kérdést előterjesztő bíróságoknak e kérdést még vizsgálniuk kell – egyrészt nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az említett szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására, és szükséges-e ahhoz, másrészt semmilyen megelőző és szankcionáló intézkedést nem ír elő az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazására vonatkozóan.
- 121 E körülmények között a Tribunale di Napoli által a C-22/13., C-61/13., és C-62/13. sz. ügyekben előterjesztett további kérdéseket nem szükséges megválaszolni.

A költségekről

- 122 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdéseket 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonnyal kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonnyal szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan

nemzeti szabályozás, mint az alapügyekben szóban forgó, amely az állami fenntartású iskolák kinevezett személyzetének felvételére irányuló pályázati eljárás lezárulásáig megengedi a határozott időre szóló munkaszerződések megújítását a betöltetlen és szabad oktatói, valamint adminisztratív, műszaki és kisegítő álláshelyek betöltése érdekében a versenyvizsgák lezárulása pontos idejének megjelölése nélkül, és kizár minden lehetőséget arra, hogy ezen oktatók és az említett személyzet kártérítést kapjon az ilyen megújítás miatt esetlegesen keletkező károkért. Ugyanis e szabályozás látszólag – fenntartva, hogy a kérdést előterjesztő bíróságoknak e kérdést még vizsgálniuk kell – egyrészt nem teszi lehetővé objektív és átlátható szempontok meghatározását annak vizsgálata céljából, hogy az említett szerződések megújítása ténylegesen valós szükségletet elégít-e ki, továbbá alkalmas-e az elérendő cél megvalósítására és szükséges-e ahhoz, másrészt semmilyen megelőző és szankcionáló intézkedést nem ír elő az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazására vonatkozóan.

Aláírások