

A Tribunale di Rossano (Olaszország) által 2010. január 5-én benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Franco Affatato kontra Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

(C-3/10. sz. ügy)

(2010/C 63/55)

Az eljárás nyelve: olasz

A kérdést előterjesztő bíróság

Tribunale di Rossano

Az alapeljárás felei

Felperes: Franco Affatato

Alperes: Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1. Ellentétes-e az 1999/70/EK irányelvben ⁽¹⁾ foglalt keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjával az olyan belső szabályozás, mint amelyet az LSU/LPU munkavállalókra (közhasznú munkavállalók, illetve társadalmi munkát végző munkavállalók) vonatkozóan a 468/97. sz. törvényerejű rendelet 8. cikkének (1) bekezdése és a 81/00. sz. törvényerejű rendelet 4. cikkének (1) bekezdése foglal magában, és amely az e szabályozás alá tartozó munkavállalókra vonatkozó munkaviszony létesítésének kizárásával a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó, 1999/70/EK irányelvet átültető szabályozás alkalmazhatóságát is kizárja?
2. Az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja lehetővé teszi-e azt, hogy az olyan munkavállalókat, mint a 468/97. sz. törvényerejű rendelet és a 81/00. sz. törvényerejű rendelet által szabályozott LSU/LPU munkavállalókat, kizárják az 1999/70/EK irányelv hatálya alól?
3. Az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja szerinti meghatározás alá tartoznak-e a 2. kérdésben szereplő munkavállalók?
4. Ellentétes-e az 1999/70/EK irányelvben foglalt keretmegállapodás 5. szakaszával, valamint az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével az oktatási ágazatban dolgozó munkavállalókra vonatkozó azon szabályozás (így különösen a 124/99. sz. törvény 4. cikkének (1) bekezdése és a 430/00. sz. miniszteri rendelet 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja), amely lehetővé teszi, hogy az első határozott idejű szerződés — minden más határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó belső szabályozás által általánosan előírt — indokát ne jelöljék meg, valamint, hogy az állandó és tartós igény fennállásától függetlenül megújítsák a szerződéseket, és amely nem rendelkezik a határozott idejű munkaszerződések és munkaviszonyok maximális teljes időtartamáról, az ilyen szerződések és jogviszonyok megújításának számáról, illetve a megújítások közötti időszakokról, vagy, éves helyettesítések esetén, a nyári szabadságnak megfelelő időszakokról, amelyek folyamán az oktatási tevékenység szünetel vagy jelentősen csökken?
5. Az oktatási ágazat fent leírt normatív rendelkezéseinek összessége a visszaélések elkerülése céljából megfelelő szabályok együttesének tekinthető-e?
6. Az 1999/70/EK irányelv 2. cikke értelmében a 368/01. sz. törvényerejű rendelet és a 165/01. sz. törvényerejű rendelet 36. cikke tekinthető-e olyan rendelkezésnek, amely az 1999/70/EK irányelvet átültető rendelkezések jellegzetességeivel bír az oktatási ágazatban fennálló határozott idejű munkaviszonyokkal kapcsolatban?
7. A Poste Italiane S.p.a. jellegzetességeivel rendelkező jogalany, vagyis:
 - amely állami tulajdonban van;
 - állami ellenőrzés alatt áll;
 - a Ministero delle Comunicazioni választja ki az általános szolgáltatót, és általában e szerv folytatja le az érintett jogalany pénzügyi és számviteli ellenőrzését és vizsgálatát, és rögzíti a nyújtandó közszolgáltatásra vonatkozó célokat;
 - általános elsődleges fontosságú közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújt;
 - a jogalany költségvetése összekapcsolódik az állami költségvetéssel;
 - a nyújtandó szolgáltatás költségeit az állam határozza meg, amely biztosítja a jogalanynak a szolgáltatás legfőbb költségeinek fedezetét,
 tekinthető-e állami szervnek a közösségi jog közvetlen alkalmazása céljából?
8. A 7. kérdésre adott igenlő válasz esetén az 5. szakasz értelmében e társaság ágazatnak tekinthető-e, azaz az e munkáltatónál foglalkoztatott személyi állomány teljes köre tekinthető-e a munkavállalók különleges kategóriájának a korlátozó intézkedések közötti különbségtétel céljából?

9. A 7. kérdésre adott igenlő válasz esetén, ellentétes-e önmagában az 1999/70/EK irányelv 5. szakaszával vagy együttesen a 2. és 4. szakasszal, illetve az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével az olyan rendelkezés, mint a 368/01. sz. törvényerejű rendelet 2. cikkének (1a) bekezdése, amely bizonyos meghatározott jogalannyal kapcsolatban lehetővé teszi a munkaszerződés határozott időre történő megkötését külön indok nélkül is, azaz az általában előírt belső korlátozó intézkedésektől eltérően (368/01. sz. törvényerejű rendelet 1. cikke) mentesíti e jogalanyt azon műszaki, termeléssel, munkaszervezéssel vagy munkavállalók helyettesítésével összefüggő okok írásbeli rögzítése, és vitás esetben ezek bizonyítása alól, amelyek a határozott idejű szerződés megkötését indokolták, figyelembe véve azt is, hogy az eredeti szerződés meghosszabbítása objektív okokból történhet, és a szerződés ugyanarra a munkára vonatkozhat, mint amelyre a határozott időtartamot írta elő?
10. A 368/01. sz. törvényerejű rendelet és a 165/01. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdése tekinthető-e az 1999/70/EK irányelvet átültető általános szabályozásnak az állami tisztviselők tekintetében, figyelembe véve az 1–9. kérdésekre adott válaszoknál meghatározott ezen általános rendelkezések alóli kivételeket?
11. A fent leírt LSU/LPU típusú és oktatásban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szankcionáló rendelkezések híján, ellentétes-e az 1999/70/EK irányelv és különösen annak 5. szakasza 2. pontja b) alpontjával a 165/01. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdése által előírthoz hasonló, kizárólag kártérítési jellegű szabályozás alkalmazása, azaz az 5. szakasz 2. pontjának b) alpontja rögzít-e olyan elsőbbségi elvet, amely szerint a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólnak kell tekinteni?
12. Ellentétes-e az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának közösségi elvével, a 4. szakasszal és az 5. szakasz 1. pontjával az „állami szerveknél dolgozó tisztviselői személyzet” ágazatára vonatkozó szankcionáló szabályozásban a munkaviszony keletkezése vagy a munkáltató személye alapján, valamint az oktatási szektor vonatkozásában felállított különbségtétel?
13. A fenti kérdésekre adott válaszok függvényében az állam vagy azzal egyenértékűnek tekintett szerv viszonylatában az 1999/70/EK irányelvet átültető belső szabályozás meghatározását követően az 5. szakasszal ellentétes-e a 165/01. sz. törvényerejű rendelet 36. cikkének (5) bekezdésében foglalt rendelkezéshez hasonló szabályozás, amely eltérést nem engedő módon megtiltja az állam számára a munkaviszonyok átalakítását; azaz milyen további vizsgálatot kell a nemzeti bíróságoknak lefolytatniuk ahhoz, hogy a határozatlan idejű jogviszonyok ugyanezen közigazgatási szerveknél történő létesítésére vonatkozó tilalmat ne kelljen alkalmazni?
14. Egységesen alkalmazandó-e az 1999/70/EK irányelv Olaszország viszonylatában, azaz a közigazgatás tekintetében a munkaviszonyok átalakítása ellentétes-e a belső jogrend alapelveivel és így itt részben nem alkalmazandó-e az 5. szakasz, mert az a Lisszaboni Szerződés 1–5. cikkével ellentétes hatást váltana ki, nem tartva tiszteletben Olaszország alapvető politikai és alkotmányos berendezkedését, illetve az alapvető állami funkcióit?
15. A munkaviszony átalakításának tilalma esetén az 1999/70/EK irányelv 5. szakasza alapján — amely az 5. szakasz megsértéséből eredő visszaélések megfelelő szankcionálása és a közösségi jog megsértése következményeinek kiküszöbölése céljából olyan intézkedés szükségességét írja elő, amely a munkavállalók védelmének hatékony és egyenrangú biztosítékait jelenti a belső jog által szabályozott hasonló helyzetekhez képest — figyelembe kell-e venni mint a belső jog által szabályozott hasonló helyzetet a munkavállalónak az állammal létesített határozatlan idejű munkaviszonyhoz való jogát, amely a 36. cikk hiányában megillette volna, vagy az olyan, magánszeméllyel kötött határozatlan idejű munkaviszonyt, amely esetében a munkaviszony az állammal kötött munkaviszonyokhoz hasonló tartós jelleggel rendelkezett volna?
16. A munkaviszony átalakításának tilalma esetén az 1999/70/EK irányelv 5. szakasza alapján — amely az 5. szakasz megsértéséből eredő visszaélések megfelelő szankcionálása és a közösségi jog megsértése következményeinek kiküszöbölése céljából olyan intézkedés szükségességét írja elő, amely a munkavállalók védelmének hatékony és egyenrangú biztosítékait jelenti a belső jog által szabályozott hasonló helyzetekhez képest — a szankció megállapításánál figyelembe kell-e venni:
- az új munkahely megtalálásához szükséges időt és a 15. kérdésben meghatározott jellegzetességekkel rendelkező munkahelyhez való hozzáférés lehetetlenségét;
 - vagy ezzel szemben a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé átalakítása esetén fizetendő bér összegét?

(¹) HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.