



# Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

15. prosinca 2022.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Rad na određeno vrijeme – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum – Načelo nediskriminacije – Mjere za sprečavanje zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme – Javnopravni radni odnos na određeno vrijeme – Sveučilišni istraživači”

U spojenim predmetima C-40/20 i C-173/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio Consiglio di Stato (Državno vijeće, Italija), odlukama od 10. siječnja 2020., koje je Sud zaprimio 27. siječnja 2020. i 23. travnja 2020., u postupcima

**AQ,**

**BO,**

**CP (C-40/20),**

**AZ,**

**BY,**

**CX,**

**DW,**

**EV,**

**FU,**

**GJ (C-173/20),**

protiv

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

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

**Università degli studi di Perugia,**

\* Jezik postupka: talijanski

uz sudjelovanje:

**Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,**

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

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

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

**HS,**

**IR,**

**JQ,**

**KP,**

**LO,**

**MN,**

**NM,**

**OZ,**

**PK,**

**QJ,**

**RI,**

**SH,**

**TG,**

**UF,**

**WE,**

**XC,**

**YD (C-173/20),**

**SUD (šesto vijeće),**

u sastavu: P. G. Xuereb, predsjednik vijeća, A. Kumin (izvjestitelj) i I. Ziemele, suci,

nezavisni odvjetnik: N. Emiliou,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC i YD, F. Dinelli i G. Grüner, *avvocati*,
- za Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil i Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), F. Americo, A. Andreoni i I. Barsanti Mauceri, *avvocati*,
- za Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, F. Dinelli i G. Grüner, *avvocati*,
- za Anief – Associazione Professionale e Sindacale, V. De Michele, S. Galleano i W. Miceli, *avvocati*,
- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju A. Berti Suman, *procuratore dello Stato*, te C. Colelli i L. Fiandaca, *avvocati dello Stato*,
- za Europsku komisiju, N. Ruiz García i A. Spina, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članka 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).
- 2 Zahtjevi su upućeni u okviru sporova između sveučilišnih istraživača AQ, BO i CP (predmet C-40/20) odnosno AZ, BY, CX, DW, EV, FU i GJ (predmet C-173/20), s jedne strane i Presidenze del Consiglio dei Ministri (Predsjedništvo Vijeća ministara, Italija), Ministera dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministarstvo obrazovanja, visokog obrazovanja i istraživanja, Italija) i Universite degli studi di Perugia (Sveučilište u Perugiji, Italija), s druge strane, povodom odbijanja da se tim istraživačima ugovori na određeno vrijeme pretvore u ugovore na neodređeno vrijeme odnosno da ih se ocijeni za potrebe njihova izbora za redovite profesore.

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

3 Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 glasi:

„Stranke potpisnice željele su zaključiti Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radnim odnosima i radu na određeno vrijeme; potpisnice su iskazale želju za poboljšanjem kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te za uspostavljanjem okvira za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.”

4 U drugom stavku preambule Okvirnog sporazuma navodi se da njegove stranke „priznaju da ugovori o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika [i da] ugovori o radu na određeno vrijeme, u određenim okolnostima, odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika”.

5 U skladu s člankom 1. Okvirnog sporazuma:

„Svrha ovog Okvirnog sporazuma jest:

- (a) poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije;
- (b) ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba, koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.”

6 U članku 3. Okvirnog sporazuma, naslovljenom „Definicije”, propisuje se:

„U smislu ovog Sporazuma pojam:

- 1. ‚radnik zaposlen na određeno vrijeme’ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.
- 2. ‚usporedivi radnik zaposlen na neodređeno vrijeme’ znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine. U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.”

7 U stavku 1. članka 4. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Načelo nediskriminacije”, određuje se:

„U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

- 8 U članku 5. Okvirnog sporazuma, naslovljenom „Mjere za sprečavanje zlouporaba”, navodi se:
- „1. Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:
    - (a) objektivne razloge kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
    - (b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
    - (c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.
  2. Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, i/ili socijalni partneri prema potrebi utvrđuju pod kojim uvjetima će se ugovori o radu ili radni odnosi na određeno vrijeme:
    - (a) smatrati ‚uzastopnim’;
    - (b) smatrati ugovorima ili odnosima na neodređeno vrijeme.”
- 9 Članak 8. Okvirnog sporazuma, naslovljen „Odredbe o provedbi”, glasi:
- „1. Države članice i/ili socijalni partneri mogu održati ili donijeti povoljnije odredbe za radnike od odredaba sadržanih u ovom [Okvirnom sporazumu].
- [...]”

### ***Talijansko pravo***

- 10 U stavku 9. članka 22. legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario (Zakon br. 240 koji sadržava odredbe koje se odnose na organizaciju sveučilištâ, akademsko osoblje, zapošljavanje i ovlast dodijeljenu vladi radi promicanja kvalitete i djelotvornosti sveučilišnog sustava) od 30. prosinca 2010. (redovni dodatak GURI-ju br. 10. od 14. siječnja 2011.), u verziji koja se primjenjuje na glavni postupak (u daljnjem tekstu: Zakon br. 240/2010), naslovljenog „Subvencije za istraživanje”, određuje se:
- „Ukupno trajanje radnih odnosa zasnovanih s korisnicima subvencija iz ovog članka i ugovora navedenih u članku 24., uključujući s različitim sveučilištima – bila ona javna, nejavna ili na daljinu – kao i s ustanovama navedenima u stavku 1. ovog članka, s istom osobom, ni u kojem slučaju ne smije prelaziti 12 godina, uključujući i prekide. Razdoblja rodilnog dopusta ili odsutnosti zbog zdravstvenih razloga u skladu s važećim pravilima ne uračunavaju se u trajanje navedenih radnih odnosa.”
- 11 U članku 24. tog zakona, naslovljenom „Istraživači na određeno vrijeme”, propisuje se:
- „1. Sveučilišta mogu, u okviru raspoloživih sredstava za planiranje, u svrhu provođenja istraživačkih i nastavničkih djelatnosti, dopunskih nastavničkih djelatnosti i pružanja usluga studentima, sklapati ugovore o radu na određeno vrijeme. Ugovorom se, na temelju sveučilišnih pravilnika, definiraju modaliteti obavljanja nastavničkih djelatnosti, dopunskih nastavničkih djelatnosti, pružanja usluga studentima i istraživačkih djelatnosti.
  2. Adresati su odabrani na temelju javnih postupaka odabira koje organiziraju sveučilišta posredstvom pravilnika u smislu Zakona br. 168 od 9. svibnja 1989., uz poštovanje načela

utvrđenih u Europskoj povelji za istraživače, koja je priložena Komisijinoj preporuci od 11. ožujka 2005. (2005/251/EZ) [...]

3. Ugovori imaju sljedeće značajke:

- (a) ugovori u trajanju od tri godine, koji se mogu obnoviti samo jednom, na razdoblje od samo dvije godine, nakon pozitivne ocjene provedenih nastavnčkih i istraživačkih djelatnosti, na temelju modaliteta, kriterija i parametara definiranih ministarskom uredbom; ti se ugovori također mogu sklopiti s istom osobom u različitim ustanovama;
- (b) ugovori u trajanju od tri godine, namijenjeni kandidatima s kojima su sklopljeni ugovori iz točke (a), ili kandidatima koji su stekli nacionalno znanstveno zvanje potrebno za obavljanje poslova izvanrednog i redovitog profesora iz članka 16. ovog zakona, ili kandidatima koji su nositelji medicinske specijalizacije ili koji su, tijekom barem triju godina – uključujući i prekide – koristili subvencije za istraživanje u smislu članka 51. stavka 6. Zakona br. 449 od 27. prosinca 1997., subvencije na koje se odnosi članak 22. ovog zakona ili postdoktorske stipendije iz članka 4. Zakona br. 398 od 30. studenoga 1989. ili ugovore, subvencije ili slične stipendije na stranim sveučilištima.

[...]

5. U okviru raspoloživih sredstava za planiranje, tijekom treće godine ugovora iz stavka 3. točke (b), sveučilište ocjenjuje nositelja ugovora koji je stekao znanstveno zvanje iz članka 16. u svrhu njegova izbora za redovite profesore iz članka 18. stavka 1. točke (e). U slučaju pozitivne ocjene, po isteku ugovora, nositelj tog ugovora izabire se za izvanrednog profesora. Ocjena se provodi u skladu sa standardima kvalitete koji su priznati na međunarodnoj razini i definirani sveučilišnim pravilnikom u okviru kriterija utvrđenih ministarskom uredbom. Planiranjem iz članka 18. stavka 2. osigurava se raspoloživost potrebnih sredstava u slučaju pozitivne ocjene. Postupak se objavljuje na internetskoj stranici sveučilišta.

6. U okviru raspoloživih sredstava za planiranje, ne dirajući time u odredbe članka 18. stavka 2., od datuma stupanja na snagu ovog zakona do 31. prosinca osme godine koja slijedi, postupak iz stavka 5. može se primijeniti radi primitka izvanrednih profesora i istraživača zaposlenih na neodređeno vrijeme na istom sveučilištu koji su stekli znanstveno zvanje iz članka 16. na stalna radna mjesta izvanrednih i redovitih profesora. U tu svrhu sveučilišta mogu upotrijebiti najviše polovinu sredstava potrebnih za popunjavanje raspoloživih radnih mjesta redovitih profesora. Počevši od devete godine sveučilište može, za izbore navedene u stavku 5., upotrijebiti sredstva koja odgovaraju polovini raspoloživih radnih mjesta redovitih profesora.

[...]

8. Plaća radnika koji su sklopili ugovor iz stavka 3. točke (a) jednaka je početnoj plaći starijih istraživača, u skladu s režimom zapošljavanja. Kada je riječ o radnicima koji su sklopili ugovor iz stavka 3. točke (b), ukupna bruto godišnja plaća jednaka je početnoj plaći starijih istraživača zaposlenih na puno radno vrijeme te se može uvećati najviše za 30 %.

9. Ugovori iz ovog članka ne daju nikakvo pravo u pogledu zapošljavanja. Radnik s ugovorom iz stavka 3. točaka (a) i (b) ima prednost na natječajima za popunjavanje radnih mjesta u tijelima javne uprave.”

- 12 U članku 17. stavku 1. legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Zakon br. 124 o reorganizaciji tijela javne uprave), od 7. kolovoza 2015. (GURI br. 187, od 13. kolovoza 2015., u daljnjem tekstu: Zakon br. 124/2015), koji sadržava, među ostalim, pravila o delegiranju zakonodavnih ovlasti u području reforme radnog prava primjenjivog na zaposlene u tijelima javne uprave, propisuje se:

„Zakonodavne uredbe za reformu sustava zapošljavanja u tijelima javne uprave i s tim povezani profili administrativnog ustroja donose se nakon savjetovanja s najreprezentativnijim sindikatima, u roku od 18 mjeseci od datuma stupanja na snagu ovog zakona, uz poštovanje sljedećih načela i smjernica, uz one već navedene u članku 16.:

(a) uspostavljanje mehanizama ocjenjivanja u okviru javnih natječaja, koji omogućuju vrednovanje radnog iskustva osoba koje su s tijelima javne uprave bile u fleksibilnom radnom odnosu [...]

[...]

(o) organizacija fleksibilnih oblika rada, normiranjem situacija u kojima postoje ograničenja i nema iznimki, a koje obilježava njihova spojivost s posebnostima radnih odnosa zaposlenih u tijelima javne uprave kao i sa zahtjevima u području ustroja i funkcionalnosti tih tijela, a kako bi se izbjegla nesigurnost zaposlenja;

[...]”

- 13 U članku 20. decreta legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Zakonodavna uredba br. 75 o izmjenama i dopunama Zakonodavne uredbe br. 165 od 30. ožujka 2001., u skladu s člankom 16. stavkom 1. točkom (a) i stavkom 2. točkama (b), (c), (d) i (e) i s člankom 17. stavkom 1. točkama (a), (c), (e), (f), (g), (h), (l), (m), (n), (o), (q), (r), (s) i (z) Zakona br. 124/2015 od 7. kolovoza 2015. o reorganizaciji javne uprave) od 25. svibnja 2017. (GURI br. 130 od 7. lipnja 2017., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 75/2017), naslovljenom „Borba protiv nesigurnosti zaposlenja u tijelima javne uprave”, određuje se:

„1. U svrhu borbe protiv nesigurnosti zaposlenja, a kako bi smanjilo primjenu ugovorâ na određeno vrijeme i vrednovalo stručne kompetencije koje je steklo osoblje s ugovorom na određeno vrijeme, tijelo javne uprave može, u razdoblju od 2018. do 2020. godine, u skladu s trogodišnjim planom potreba iz članka 6. stavka 2. i uz navođenje financijskog pokrića, na neodređeno vrijeme zapošljivati neupravljачko osoblje koje je:

- (a) zaposleno nakon dana stupanja na snagu Zakona br. 124 od 2015. na temelju ugovorâ na određeno vrijeme pri tijelu javne uprave koje zapošljava ili, u slučaju tijela općinske uprave koja zadaće izvršavaju kao povezane usluge, i pri tijelu javne uprave čije su usluge povezane;
- (b) bilo zaposleno na određeno vrijeme, u vezi s istim obavljenim djelatnostima, na temelju provedenih natječajnih postupaka, čak i pri tijelima javne uprave koja su različita od onoga koje zapošljava;
- (c) na dan 31. prosinca 2017. napunilo barem tri godine službe, makar i neuzastopne, u tijeku posljednjih osam godina pri tijelu javne uprave iz točke (a).

2. U razdoblju od 2018. do 2020. godine tijelo javne uprave može, u skladu s trogodišnjim planom potreba iz članka 6. stavka 2., ne dovodeći u pitanje jamstva odgovarajućeg pristupa izvana i nakon navođenja financijskog pokrića, organizirati natječajne postupke koji su, u visini od najviše 50 posto raspoloživih mjesta, namijenjeni neupravljačkom osoblju koje je:

- (a) nakon dana stupanja na snagu Zakona br. 124 iz 2015. nositelj fleksibilnog ugovora o radu pri tijelu javne uprave koje organizira natječaj;
- (b) na dan 31. prosinca 2017. napunilo barem tri godine službe, makar i neuzastopne, u tijeku posljednjih osam godina pri tijelu javne uprave koje organizira natječaj.

[...]

8. Tijela javne uprave mogu produljiti fleksibilne radne odnose s osobama koje sudjeluju u postupcima iz stavaka 1. i 2. do njihova završetka, u granicama raspoloživih sredstava u smislu članka 9. stavka 28. Uredbe sa zakonskom snagom br. 78 od 31. svibnja 2010., koja je uz izmjene preoblikovana Zakonom br. 122 od 30. srpnja 2010.

9. Ovaj se članak ne primjenjuje na zapošljavanje nastavnog, administrativnog, tehničkog i pomoćnog osoblja državnih školskih i obrazovnih ustanova. [...] Ovaj se članak ne primjenjuje ni na ugovore o stavljanju osoblja na raspolaganje tijelima javne uprave.”

- 14 U članku 5. stavku 4.a decreta 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 (Zakonodavna uredba br. 368 o prenošenju Direktive 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP) od 6. rujna 2001. (GURI br. 235 od 9. listopada 2001., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 368/2001), kojom je u talijanski pravni poredak prenesena Direktiva 1999/70, navodilo se:

„Ne dovodeći u pitanje sustav uzastopnih ugovora koji je određen u prethodnim stavcima, kada, zbog uzastopnog sklapanja ugovora na određeno vrijeme za obavljanje istih zadaća, ukupno trajanje radnog odnosa između istog poslodavca i istog posloprimca premaši trideset i šest mjeseci, uključujući produljenja i obnavljanja ugovora, neovisno o razdobljima prekida između ugovora, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme u skladu sa stavkom 2. [...]”

- 15 Ta je odredba u biti ponovno navedena i zadržana na snazi člankom 19. decreta legislativo n° 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Zakonodavna uredba br. 81 o sustavnom uređenju ugovorâ o radu i revizija zakonodavstva o profesionalnim obvezama, u skladu s člankom 1. stavkom 7. Zakona br. 183 od 10. prosinca 2014.) od 15. lipnja 2015. (redovni dodatak GURI-ju br. 144 od 24. lipnja 2015., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba: br. 81/2015), naslovljenim „Određivanje roka i najdulje trajanje”, koji je na snazi od 25. lipnja 2015. Na temelju te odredbe, nakon što se prekorači ograničenje od 36 mjeseci, bez obzira na to je li riječ o jednom ugovoru ili uzastopnim ugovorima sklopljenima za obavljanje zadaća iste razine i istog pravnog statusa, „ugovor se pretvara u ugovor na neodređeno vrijeme, računajući od dana tog prekoračenja”.
- 16 Međutim, u skladu s člankom 10. stavkom 4.a Zakonodavne uredbe br. 368/2001, članak 5. stavak 4.a te zakonodavne uredbe u određenim se slučajevima ne primjenjuje. Ugovori o kojima je riječ u glavnim predmetnima obuhvaćeni su tim slučajevima, na temelju članka 29. stavka 2.



točke (d) Zakonodavne uredbe br. 81/2015, s obzirom na to da se tom odredbom, među isključenjima iz područja primjene članka 5. stavka 4.a Zakonodavne uredbe br. 368/2001, predviđaju ugovori na određeno vrijeme sklopljeni na temelju Zakona br. 240/2010.

- 17 Usto, člankom 29. stavkom 4. Zakonodavne uredbe br. 81/2015 predviđa se da odredbe članka 36. decreta legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Zakonodavna uredba br. 165 o općim pravilima o organizaciji rada u javnoj upravi) od 30. ožujka 2001. (redovni dodatak GURI-ju br. 106 od 9. svibnja 2001., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 165/2001) ostaju nepromijenjene.
- 18 U članku 36. Zakonodavne uredbe br. 165/2001, kako je izmijenjena Zakonodavnom uredbom br. 75/2017, naslovljenim „Osoblje obuhvaćeno ugovorom na određeno vrijeme ili zaposleno u okviru fleksibilnih radnih odnosa”, propisuje se:

„1. U sklopu svojih redovnih potreba tijelo javne uprave zapošljava isključivo na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme [...]

[...]

5. Ako tijelo javne uprave krši obvezne odredbe o zapošljavanju i poslu radnika, to ni u kojem slučaju ne može dovesti do uspostave radnih odnosa na neodređeno vrijeme s tim tijelom javne uprave, ne dovodeći pri tome u pitanje odgovornost i sankcije koje uslijed toga mogu nastati. Radnik o kojem je riječ ima pravo na naknadu štete koja proizlazi iz obavljanja rada u suprotnosti s obveznim odredbama. [...]

[...]

5.c Ugovori o radu na određeno vrijeme sklopljeni u suprotnosti s ovim člankom ništavi su i uspostavljaju odgovornost tijela javne uprave. Rukovoditelji koji djeluju u suprotnosti s odredbama ovog članka također su odgovorni u smislu članka 21. Rukovoditelju koji je odgovoran za nepravilnosti u korištenju fleksibilnim radom ne može se odobriti nikakva nagrada za uspješnost.”

### **Glavni postupci i prethodna pitanja**

- 19 Tužitelji u glavnim postupcima u predmetima C-40/20 i C-173/20 sklopili su sa Sveučilištem u Perugiji ugovore na radnom mjestu istraživača u trajanju od tri godine na temelju članka 24. stavka 3. točke (a) Zakona br. 240/2010. Ti su im ugovori produljeni za dvije godine.
- 20 Tužitelji u glavnim postupcima, koji su već bili na dužnosti u vrijeme stupanja na snagu Zakona br. 124/2015, zatražili su od Sveučilišta u Perugiji, pozivajući se na članak 20. stavak 1. Zakonodavne uredbe br. 75/2017, provedbu postupka izbora radi njihova zapošljavanja na neodređeno vrijeme.
- 21 Sveučilište u Perugiji odbilo je te zahtjeve dopisima od 11. odnosno 19. travnja 2018. uz obrazloženje da u skladu Okružnicom Predsjedništva Vijeća ministara br. 3 od 23. studenoga 2017. o ustaljenju privremenih radnih mjesta u tijelima javne uprave (u daljnjem

tekstu: Okružnica br. 3/2017), uređenje sadržano u članku 20. Zakonodavne uredbe br. 75/2017 ničim ne utječe na radni odnos sveučilišnih profesora i istraživača, na čije se javnopravne ugovore ne primjenjuju postupci ustaljenja privremenih radnih mjesta.

- 22 Tužitelji u glavnim postupcima podnijeli su tužbu Tribunaleu amministrativo regionale per l'Umbria (Okružni upravni sud za Umbriju, Italija) kako bi osporili te odluke i Okružnicu br. 3/2017. Oni su istaknuli, među ostalim, to da se člankom 20. Zakonodavne uredbe br. 75/2017 sveučilišne istraživače koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme ne isključuje iz postupaka ustaljenja privremenih radnih mjesta jer bi, u protivnom, tu odredbu trebalo smatrati neustavnom i protivnom pravu Unije, konkretno Okvirnom sporazumu.
- 23 Nakon što je spojio odlučivanje o meritumu tužbi koje su tužitelji u glavnim postupcima podnijeli u predmetima C-40/20 i C-173/20, Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (Okružni upravni sud za Umbriju) odbio je navedene tužbe uz obrazloženje da postupak iz članka 20. stavka 1. Zakonodavne uredbe br. 75/2017 predstavlja, čak i s obzirom na mišljenje Consiglia di Stato (Državno vijeće, Italija) od 11. travnja 2017., mjerodavnu iznimku od načela provedbe javnog natječaja, čiji su obvezujući karakter redovito potvrđivali Corte costituzionale (Ustavni sud, Italija) te sudska praksa u socijalnim i upravnim pitanjima. Navedeni sud stoga smatra da taj postupak valja analizirati kao izvanrednu mjeru na koju se primjenjuju ne samo načela razumnosti i proporcionalnosti, nego i granice planiranih sredstava i financiranja primjenjivog na cjelokupnu javnu službu.
- 24 U svakom slučaju, taj je sud zaključio da se spomenuti postupak –unatoč tomu što sveučilišni istraživači koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme nisu izričito isključeni iz kruga njegovih adresata – ne primjenjuje na tu kategoriju radnika, čiji se odnosi uređuju posebnim pravilima koja se odnose na sveučilišta i znanstveno istraživanje.
- 25 Tužitelji u glavnim postupcima podnijeli su žalbu Consigliu di Stato (Državno vijeće).
- 26 Taj sud smatra da prije donošenja odluke u glavnim postupcima valja odgovoriti na pitanje je li sustav zapošljavanja sveučilišnih istraživača usklađen s pravom Unije.
- 27 U tom pogledu navedeni sud uvodno podsjeća na činjenicu da ključni cilj Okvirnog sporazuma i njime predviđenih mehanizama zaštite nije onemogućiti sklapanje ugovorâ na određeno vrijeme, nego zlouporabu tog instrumenta. Nadalje, on nije sklon automatskoj primjeni tih mehanizama u područjima izvršavanja javnih ovlasti općenito i znanstvenog istraživanja posebno jer se ta područja u nacionalnom pravnom poretku uređuju na temelju ustavnih načela.
- 28 Sud koji je uputio zahtjeve naglašava da, s obzirom na posebnosti znanstvenog istraživanja na sveučilištima, radni odnos na određeno vrijeme – čak i ako je uzastopan odnosno sličan prethodnom odnosu između istih stranaka, te je općenito povezan s pitanjima znanstvenog istraživanja ili čak prelazi najdulje trajanje iz članka 19. stavka 1. Zakonodavne uredbe br. 81/2015 – nije nužno puko prikriveno produljenje koje se svodi na zlouporabu prvog radnog odnosa.
- 29 Na taj način, zapošljavanje osoblja za potrebe znanstvenog istraživanja na sveučilištu na temelju ugovorâ na određeno vrijeme objektivno je opravdano unaprijed nepredvidljivom prirodom i nepredvidljivim brojem smjerova istraživanja koji se mogu uspostaviti te vrstom, trajanjem i sadržajem te obrazovne djelatnosti. U obama slučajevima potrebe su privremene, a ne trajne prirode i odnose se na vremenska razdoblja koja nužno nisu omeđena odnosno mogu dugo trajati.

- 30 Međutim, sud koji je uputio zahtjeve dvoji o mogućoj neusklađenosti propisa o kojemu je riječ u glavnim postupcima s pravom Unije.
- 31 Uvodno, on smatra da zadržavanje dvaju statusa istraživača koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme, navedenih u članku 24. stavku 3. Zakona br. 240/2010, može biti protivno članku 5. stavku 1. Okvirnog sporazuma. Naime, „objektivni i transparentni” kriteriji koji se zahtijevaju u toj odredbi ne nalaze se u članku 24. stavku 1. navedenog zakona, u kojem se isključivo zahtijeva to da se ugovor na određeno vrijeme nalazi u okvirima „raspoloživih sredstava za planiranje”. Iz sudske prakse, osobito iz presude od 26. studenoga 2014., Mascolo i dr. (C-22/13, C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401), proizlazi to da, iako proračunski razlozi zbog kojih se odbija očuvanje radnih mjesta mogu biti temelj izbora socijalne politike države članice i mogu utjecati na karakter i doseg mjera socijalne zaštite koje ona želi donijeti, ti razlozi nisu sami za sebe cilj takve politike i stoga ne mogu opravdati nepostojanje bilo kakve mjere kojom se sprečava zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma.
- 32 Nadalje, sud koji je uputio zahtjeve smatra da to što se eventualno obnavljanje na dvije godine uvjetuje isključivo „pozitivnom ocjenom provedenih nastavničkih i istraživačkih djelatnosti” ne može smatrati u skladu sa zahtjevom da sveučilište definira i primjenjuje objektivne i transparentne kriterije kako bi provjerilo odgovara li obnavljanje navedenih ugovora doista stvarnoj potrebi i može li se njime ostvariti zadani cilj.
- 33 Naposljetku, povreda načelâ prava Unije počinjena sklapanjem prvog ugovora na određeno vrijeme zahvaća, prema mišljenju tog suda, i obnavljanje tog ugovora.
- 34 Prema tome, članak 24. stavak 3. Zakona br. 240/2010 mogao bi dovesti do stvarne opasnosti od zlouporaba ugovorâ na određeno vrijeme što bi, u tom slučaju, bilo protivno cilju i korisnom učinku Okvirnog sporazuma.
- 35 U tim je okolnostima Consiglio di Stato (Državno vijeće) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja, zajednička za predmete C-40/20 i C-173/20:
- „1. Protivi li se članku 5. [Okvirnog sporazuma], naslovljenom ‚Mjere za sprečavanje zlouporaba’, u vezi s uvodnim izjavama 6. i 7. [Direktive 1999/70] i člankom 4. navedenog sporazuma (‚Načelo nediskriminacije’) te u kontekstu načela ekvivalentnosti, djelotvornosti i korisnog učinka prava [Unije], nacionalni propis, u konkretnom slučaju članak 24. stavak 3. točka (a) i članak 22. stavak 9. Zakona br. 240/2010, kojim se sveučilištima omogućuje da bez brojčanog ograničenja koriste ugovore na određeno vrijeme namijenjene istraživačima u trajanju od tri godine s mogućnošću produljenja za dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije uvjetovano postojanjem nikakvog objektivnog razloga povezanog s privremenim ili izvanrednim potrebama sveučilišta koje ih određuje, i kojim se kod višestrukog zasnivanja radnih odnosa na određeno vrijeme s istom osobom kao jedino ograničenje propisuje da trajanje ne smije prelaziti 12 godina, uključujući i prekide?
  2. Protivi li se navedenom članku 5. Okvirnog sporazuma u vezi s uvodnim izjavama 6. i 7. Direktive [1999/70] i s člankom 4. navedenog sporazuma te u kontekstu korisnog učinka prava [Unije], nacionalni propis (u ovome slučaju članak 24. i članak 29. stavak 1. Zakona br. 240/2010) kojim se sveučilištima dopušta da istraživače zapošljavaju isključivo na određeno vrijeme – pri čemu odluka o tome nije uvjetovana postojanjem privremenih ili

izvanrednih potreba niti postoje ikakva ograničenja – na temelju potencijalno neograničenog niza ugovora o radu na određeno vrijeme, za redovne nastavne i istraživačke potrebe tih sveučilišta?

3. Protivi li se članku 4. navedenog okvirnog sporazuma nacionalni propis poput članka 20. stavka 1. Zakonodavne uredbe br. 75/2017 (kako se tumači u Okružnici [br. 3/2017]), kojim se javnim istraživačkim ustanovama daje mogućnost da prime u stalni radni odnos istraživače zaposlene na određeno vrijeme – ali samo ako su do 31. prosinca 2017. stekli barem tri godine radnoga staža – dok se s druge strane ta mogućnost ne priznaje sveučilišnim istraživačima zaposlenima na određeno vrijeme samo zato što su na temelju članka 22. stavka 16. Zakonodavne uredbe br. 75/2017 njihovi radni odnosi, iako su po zakonu utemeljeni na ugovorima o radu, uređeni ‚sustavom javnog prava‘, unatoč tomu što se člankom 22. stavkom 9. Zakona br. 240/2010 istraživači istraživačkih ustanova i sveučilišta podvrgavaju istom pravilu u pogledu najduljeg trajanja radnih odnosa na određeno vrijeme, zasnovanih sa sveučilištima ili istraživačkim ustanovama u obliku ugovorâ iz članka 24. [tog zakona] ili u obliku ugovorâ za znanstvene novake iz [njegova] članka 22.?
4. Protivi li se načelima ekvivalentnosti, djelotvornosti i korisnog učinka prava Unije, u kontekstu navedenog okvirnog sporazuma, te načelu nediskriminacije iz članka 4. tog sporazuma, nacionalni propis (članak 24. stavak 3. točka (a) Zakona br. 240/2010, članak 29. stavak 2. točka (d) i članak 29. stavak 4. Zakonodavne uredbe br. 81/2015) kojim se unatoč tome što postoje pravila koja se primjenjuju na sve zaposlene u javnom i privatnom sektoru i koja su konačno sadržana u navedenoj Zakonodavnoj uredbi br. 81[/2015], te kojima se (od 2018.) utvrđuje najdulje trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme na 24 mjeseca (uključujući produljenja i obnavljanja) i uvjetuje korištenje te vrste odnosa za zaposlene u javnoj upravi postojanjem ‚privremenih i izvanrednih potreba‘, sveučilištima dopušta da istraživače zapošljavaju na temelju trogodišnjeg ugovora na određeno vrijeme koji se može produljiti za dvije godine u slučaju pozitivne ocjene istraživačkih i nastavnih djelatnosti obavljanih u tom trogodišnjem razdoblju, a da ni sklapanje prvog ugovora ni njegovo produljenje nije uvjetovano postojanjem takvih privremenih ili izvanrednih potreba sveučilišta, te se sveučilištima čak dopušta da nakon isteka petogodišnjeg razdoblja s istom ili drugim osobama sklope još jedan ugovor na određeno vrijeme iste vrste kako bi zadovoljili iste nastavne i istraživačke potrebe povezane s prethodnim ugovorom?
5. Protivi li se članku 5. navedenog okvirnog sporazuma, osobito u kontekstu načela ekvivalentnosti i djelotvornosti te spomenutog članka 4., nacionalni propis (članak 29. stavak 2. točka (d) i članak 29. stavak 4. Zakonodavne uredbe br. 81/2015 te članak 36. stavci 2. i 5. Zakonodavne uredbe br. 165/2001) kojim se sveučilišnim istraživačima zaposlenima na temelju trogodišnjeg ugovora na određeno vrijeme s mogućnošću produljenja za još dvije godine (na temelju članka 24. stavka 3. točke (a) Zakona br. 240/2010), onemogućuje da nakon toga zasnuju radni odnos na neodređeno vrijeme jer u talijanskom pravu ne postoje druge mjere kojima bi se mogle spriječiti i sankcionirati zlouporabe od strane sveučilištâ prilikom korištenja uzastopnih radnih odnosa na određeno vrijeme?”

36 Consiglio di Stato (Državno vijeće) uputio je 23. travnja 2020. šesto pitanje u predmetu C-40/20, koje glasi:

„6. Protivi li se članku 4. [Okvirnog sporazuma], naslovljenom „Načelo nediskriminacije”, u vezi s člancima 20. i 21. [Povelje Europske unije o temeljnim pravima] kao i s obzirom na načela ekvivalentnosti i djelotvornosti, nacionalni propis poput [članka] 24. stavaka 5. i 6. Zakona br. 240/2010, koji priznaje istraživačima s ugovorom na određeno vrijeme iz članka 24. stavka 3. točke (b), koji su stekli nacionalno znanstveno zvanje iz članka 16. istog zakona, i istraživačima s ugovorom na neodređeno vrijeme koji su također stekli spomenuto zvanje, pravo i mogućnost (provedenu uz raspodjelu raspoloživih sredstava) da se na njih – na prve po isteku ugovora, na druge do 31. prosinca 2021. – primijeni odgovarajući postupak ocjenjivanja radi izbora za izvanredne profesore, dok se nikakvo slično pravo ni mogućnost ne priznaju istraživačima s ugovorom na određeno vrijeme iz članka 24. stavka 3. točke (a), koji su stekli nacionalno znanstveno zvanje, unatoč tome što se radi o radnicima koji obavljaju, bez razlike, iste poslove?”

37 Odlukom predsjednika Suda od 27. travnja 2020., predmeti C-40/20 i C-173/20 spojeni su u svrhu pisanog i usmenog dijela postupka i donošenja presude.

## **O prethodnim pitanjima**

### ***Uvodna očitovanja***

38 U okviru prvog, četvrtog, petog i šestog pitanja, sud koji je uputio zahtjeve dvoji o usklađenosti nacionalnih odredbi s, među ostalim, načelima djelotvornosti i ekvivalentnosti. Međutim, budući da se u tim nacionalnim odredbama propisuju materijalni zahtjevi, a ne postupovni instrumenti, ta načela nisu relevantna za davanje odgovora na navedena pitanja. Naime, spomenuta se načela primjenjuju isključivo u kontekstu zaštite prava koja osobe izvode iz prava Unije te se stoga ne odnose na materijalni doseg tih prava, nego isključivo na postupovne instrumente za njihovo ostvarivanje, s obzirom na to da su oni uređeni nacionalnim pravom (vidjeti u tom smislu presudu od 30. lipnja 2016., Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, t. 46. i 47.).

### ***Prvi dio prvog pitanja i drugo pitanje***

39 Prvim dijelom svojeg prvog pitanja i svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjeve u biti pita protivi li se članku 5. Okvirnog sporazuma nacionalni propis koji sveučilištima omogućuje da s istraživačima sklapaju ugovore na određeno vrijeme u trajanju od tri godine, koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije uvjetovano objektivnim razlozima povezanim s postojanjem privremenih ili izvanrednih potreba.

40 Valja podsjetiti na to da se člankom 24. stavkom 3. Zakona br. 240/2010 predviđaju dva tipa ugovora za sveučilišne istraživače, čime je zamijenjen prethodni propis u kojem je bilo određeno da te osobe ostvaruju pravo na stalno radno mjesto nakon uspješnog završetka početnog probnog razdoblja od tri godine, odnosno ugovori navedeni u točki (a) te odredbe (u daljnjem tekstu: ugovori tipa A) i ugovori navedeni u njezinoj točki (b) (u daljnjem tekstu: ugovori tipa B), pri čemu se obje vrste ugovora također sklapaju na tri godine.

- 41 Iako se postupak odabira, za obje te kategorije sveučilišnih istraživača, tako okončava sklapanjem ugovora na određeno vrijeme odnosno na tri godine, iz zahtjevâ za prethodnu odluku proizlazi da ipak postoje razlike između spomenutih tipova ugovora.
- 42 Naime, sklapanje ugovora tipa A ovisi o postojanju raspoloživih sredstava za provođenje istraživačkih i nastavničkih djelatnosti, dopunskih nastavničkih djelatnosti i pružanja usluga studentima. Takav se ugovor može produljiti samo jednom, na razdoblje od dvije godine, nakon pozitivne ocjene znanstvene djelatnosti zainteresirane osobe. Nasuprot tomu, ugovor tipa B ne može se produljiti, ali za predmetnog istraživača postoji mogućnost da mu se, nakon isteka tog razdoblja i s obzirom na ishod odgovarajućeg ocjenjivanja, ponudi radno mjesto izvanrednog profesora, pri čemu je to radno mjesto obuhvaćeno ugovorom na neodređeno vrijeme.
- 43 I sami su uvjeti za pristup jednom ili drugom ugovoru različiti. Za ugovore tipa A dostatno je biti nositelj doktorske titule, jednakovrijedne sveučilišne titule ili diplome o medicinskoj specijalizaciji. Za ugovore tipa B potrebno je imati radno iskustvo kao istraživač u skladu s člankom 24. stavkom 3. točkom (a) Zakona br. 240/2010, steći zvanje izvanrednog ili redovitog profesora, završiti medicinsko osposobljavanje ili pak provesti tri godine na različitim sveučilištima kao korisnik subvencija za istraživanje ili stipendija.
- 44 Stoga sklapanje ugovora tipa A omogućuje pristup ugovoru tipa B. Na taj način, sveučilišni istraživač može nastaviti svoju akademsku karijeru prelaženjem s ugovora tipa A na ugovor tipa B, što mu nadalje omogućuje da ga se izabere za izvanrednog profesora. Međutim, spomenuti izbor ovisi o ishodu odgovarajućeg ocjenjivanja i nije, dakle, automatski.
- 45 Iz toga proizlazi da se razlika između dviju kategorija sveučilišnih istraživača svodi, prije svega, na različite uvjete pristupa ugovorima i, potom, na činjenicu da istraživači s ugovorom tipa A nemaju, u okviru svoje karijere, izravan pristup radnom mjestu izvanrednog profesora, dok istraživači s ugovorom tipa B imaju takav pristup.
- 46 U konkretnom slučaju tužitelji u glavnim postupcima zaposleni su kao najuspješniji kandidati nakon provedenog postupka odabira organiziranog na temelju članka 24. Zakona br. 240/2010 i, dakle, nakon pozitivne ocjene, kako se to zahtijeva stavkom 3. točkom (a) tog članka, pri kojoj su u obzir uzeta „raspoloživ[a] sredst[va] za planiranje, u svrhu provođenja istraživačkih i nastavničkih djelatnosti, dopunskih nastavničkih djelatnosti i pružanja usluga studentima”.
- 47 Valja podsjetiti na to da je svrha Okvirnog sporazuma, u skladu s njegovim člankom 1., s jedne strane, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije i, s druge strane, ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.
- 48 Kako bi se u tu svrhu spriječile moguće zlouporabe koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, u članku 5. stavku 1. Okvirnog sporazuma utvrđuju se mjere koje uvode države članice kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba.
- 49 Iz teksta tog članka 5. proizlazi da se on primjenjuje samo u slučaju uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, na način da ugovor koji je prvi ili jedini ugovor o radu na određeno vrijeme nije obuhvaćen stavkom 1. navedenog članka. Prema tome, Okvirni ugovor ne nameće državama članicama obvezu usvajanja mjere koja bi zahtijevala da svaki prvi ili jedini

ugovor o radu na određeno vrijeme bude opravdan objektivnim razlogom (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 52. i navedena sudska praksa).

- 50 Slijedom toga, sklapanje ugovora na određeno vrijeme, kao što je to ugovor tipa A, nije, kao takvo, obuhvaćeno člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma i stoga ne ulazi u područje primjene te odredbe.
- 51 Nasuprot tomu, navedena je odredba primjenjiva kada je ugovor tipa A produljen na razdoblje od najviše dvije godine, kao što je to predviđeno u članku 24. stavku 3. točki (a) Zakona br. 240/2010, s obzirom na to da je u tom slučaju riječ o dvama uzastopnim ugovorima na određeno vrijeme.
- 52 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je svrha članka 5. stavka 1. Okvirnog sporazuma provedba njegovih ciljeva, a to je ograničiti pribjegavanje uzastopnim ugovorima o radu ili radnim odnosima na određeno vrijeme koji se mogu smatrati mogućim izvorom zlouporaba na štetu radnika, tako da predviđa određeni broj zaštitnih odredaba namijenjenih izbjegavanju nesigurnosti položaja zaposlenika (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 55. i navedena sudska praksa).
- 53 Prema tome, članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma nalaže državama članicama, u cilju sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora ili radnih odnosa na određeno vrijeme, da donesu najmanje jednu od mjera koje nabroja, koja će biti učinkovita i obvezujuća, kada njihovo nacionalno pravo ne sadržava odgovarajuće pravne mjere. Tri mjere tako nabrojene u stavku 1. točkama (a) do (c) tog članka redom se odnose na objektivne razloge kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora ili takvih radnih odnosa, na najdulje ukupno trajanje tih uzastopnih ugovora o radu ili tih radnih odnosa na određeno vrijeme i na broj njihovih obnavljanja (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 56. i navedena sudska praksa).
- 54 Države članice u tom pogledu raspolažu marginom prosudbe s obzirom na to da mogu izabrati hoće li se koristiti jednom ili više mjera koje su navedene u članku 5. stavku 1. točkama (a) do (c) Okvirnog sporazuma ili postojećim odgovarajućim zakonskim mjerama, a sve to uzimajući u obzir potrebe pojedinih sektora i/ili kategorija radnika (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 57. i navedena sudska praksa).
- 55 Tako članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma zadaje državama članicama opći cilj, koji se sastoji od sprečavanja takvih povreda, pri čemu im prepušta izbor sredstava za njegovo ostvarenje, pod uvjetom da ne dovode u pitanje cilj ili koristan učinak Okvirnog sporazuma (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 58. i navedena sudska praksa).
- 56 U konkretnom slučaju, u članku 24. stavku 3. točki (a) Zakona br. 240/2010 uspostavlja granica u pogledu ne samo najduljeg trajanja ugovora tipa A, poput oni koje su sklopili tužitelji u glavnim postupcima, nego i u pogledu broja mogućih obnavljanja tih ugovora. Točnije, tom se odredbom najdulje trajanje tih ugovora utvrđuje na tri godine i dopušta samo jedno produljenje koje je ograničeno na dvije godine.

- 57 Slijedom toga, članak 24. stavak 3. točka (a) Zakona br. 240/2010 sadržava dvije od mjera navedenih u članku 5. stavku 1. Okvirnog sporazuma odnosno mjeru u pogledu ukupnog najduljeg trajanja ugovorâ na određeno vrijeme i mjeru koja se tiče broja mogućih obnavljanja. Nadalje, sud koji je uputio zahtjeve nije naveo elemente koji bi mogli upućivati na to da te mjere nisu dostatne za učinkovito sprečavanje zlouporaba ugovorâ na određeno vrijeme, kada je riječ o ugovorima tipa A.
- 58 Doduše, kao što to ističe sud koji je uputio zahtjeve, pozivajući se, među ostalim, na presudu od 25. listopada 2018., *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), nacionalno zakonodavstvo o kojem je riječ u glavnim postupcima ne sadržava objektivne i transparentne kriterije koji omogućavaju da se utvrdi, s jedne strane, jesu li sklapanje i produljenje ugovora tipa A opravdani stvarnim potrebama privremene prirode i, s druge strane, mogu li se njima zadovoljiti te potrebe i provodi li ih se proporcionalno.
- 59 Međutim, kao prvo, dok se u predmetu u kojem je donesena ta presuda pitanje je li obnavljanje ugovora na određeno vrijeme o kojima je riječ u tom predmetu opravdano objektivnim razlozima u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma – među kojima je i nužnost zadovoljenja stvarnih i privremenih potreba – postavlja samo zbog nepostojanja mjera istovrsnih onima navedenima u članku 5. stavku 1. točkama (b) i (c) Okvirnog sporazuma, nacionalno zakonodavstvo o kojem je riječ u glavnim postupcima sadržava, kao što je to istaknuto u točki 57. ove presude, istovrsne mjere. Stoga činjenica da navedeno zakonodavstvo ne sadržava pojašnjenja o stvarnosti i privremenosti potreba koje se moraju zadovoljiti primjenom ugovorâ na određeno vrijeme, na koju se poziva sud koji je uputio zahtjeve, nije relevantna.
- 60 Kao drugo, u predmetu u kojem je donesena presuda od 25. listopada 2018., *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), radnici su bili suočeni s potpunom neizvjesnošću u pogledu trajanja svojeg radnog odnosa. Nasuprot tomu, osobe koje sklapaju ugovor tipa A, kao što je onaj koji su sklapali tužitelji u glavnim postupcima, obaviještene su, čak i prije potpisivanja ugovora, da radni odnos ne može trajati više od pet godina.
- 61 Kao što to proizlazi iz drugog stavka preambule Okvirnog sporazuma, kada je riječ o stabilnosti zaposlenja za radnika, točno je da se ona smatra važnim elementom zaštite radnika, dok samo u određenim okolnostima ugovori o radu na određeno vrijeme mogu zadovoljiti potrebe i poslodavaca i radnika (presuda od 3. lipnja 2021., *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR i dr.* (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 65. i navedena sudska praksa).
- 62 Međutim, prestanak učinaka ugovora na određeno vrijeme na radnom mjestu istraživača, kao što je ugovor koji su sklopili tužitelji u glavnim postupcima, zaposleni na temelju ugovora tipa A, nužno ne podrazumijeva nestabilnost zaposlenja jer radniku o kojem je riječ omogućuje stjecanje kvalifikacija potrebnih za dobivanje ugovora tipa B, koji, pak, može dovesti do radnog odnosa na neodređeno vrijeme u svojstvu izvanrednog profesora.
- 63 Kao treće, to što sveučilišta imaju stalnu potrebu za zapošljavanjem sveučilišnih istraživača, kao što to proizlazi iz nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnim postupcima, ne znači da se ta potreba ne može zadovoljiti primjenom ugovora o radu na određeno vrijeme (presuda od 3. lipnja 2021., *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR i dr.* (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 67. i navedena sudska praksa).



- 64 Naime, radno mjesto istraživača zamišljeno je kao prvi korak u znanstvenoj karijeri, pri čemu bi se taj istraživač trebao, u svakom slučaju, razvijati u smjeru drugog radnog mjesta odnosno radnog mjesta nastavnika, najprije kao izvanrednog, a potom i kao redovitog profesora (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 68. i navedena sudska praksa).
- 65 Usto, kad je riječ o tome da je produljenje ugovorâ tipa A na dvije godine uvjetovano pozitivnom ocjenom provedenih nastavničkih i istraživačkih djelatnosti, „posebne potrebe” predmetnog sektora opravdano se mogu, u području znanstvenog istraživanja, sastojati od nužnosti da se osigura razvoj karijere različitih istraživača s obzirom na njihove zasluge, koje se stoga moraju ocijeniti. Stoga odredba kojom se sveučilište obvezuje na sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme s istraživačem, neovisno o ocjeni rezultata njegovih znanstvenih djelatnosti, ne ispunjava navedene zahtjeve (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 69. i navedena sudska praksa).
- 66 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvi dio prvog pitanja i na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji sveučilištima omogućuje da s istraživačima sklapaju ugovore na određeno vrijeme u trajanju od tri godine, koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije uvjetovano objektivnim razlozima povezanim s postojanjem privremenih ili izvanrednih potreba sveučilišta o kojem je riječ, i to kako bi se zadovoljile njegove redovne i stalne potrebe.

### *Drugi dio prvog pitanja*

- 67 Drugim dijelom svojeg prvog pitanja sud koji je uputio zahtjeve u biti pita protivi li se članku 5. Okvirnog sporazuma nacionalni propis poput članka 22. stavka 9. Zakona 240/2010, koji ukupno trajanje ugovorâ o radu koje može sklopiti isti istraživač ograničava na 12 godina, koje ne moraju biti uzastopne, uključujući različita sveučilišta i institute.
- 68 U tom pogledu najprije valja utvrditi da cilj članka 22. stavka 9. spomenutog zakona nije u ograničavanju pojedinačnog ugovora o radu na određeno vrijeme, nego u ograničavanju ukupnog trajanja svih mogućih oblika radnih odnosa na određeno vrijeme u području istraživanja, bilo da je riječ o ugovorima tipa A ili B odnosno nekim drugim oblicima radnih odnosa, koje ista osoba može zasnovati čak i s različitim sveučilištima i institutima.
- 69 Valja podsjetiti na to da je svrha članka 5. Okvirnog sporazuma provedba jednog od ciljeva tog sporazuma, a to je izbjeći nesigurnost položaja zaposlenika pribjegavanjem uzastopnim ugovorima o radu ili radnim odnosima na određeno vrijeme koji se mogu smatrati mogućim izvorom zlouporaba na štetu radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 3. lipnja 2021., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 55. i navedenu sudska praksu).
- 70 U konkretnom slučaju, u članku 22. stavku 9. Zakona br. 240/2010, ukupno trajanje svih ugovora na određeno vrijeme, osobito ugovora tipa A, koje isti sveučilišni istraživač može sklopiti s jednim ili više sveučilišta, utvrđuje se na 12 godina.

- 71 Prema tome, kao i članak 24. stavak 3. Zakona br. 240/2010, njegov članak 22. stavak 9. sadržava jednu od mjera navedenih u članku 5. stavku 1. Okvirnog sporazuma, a to je ona koja se odnosi na najdulje ukupno trajanje svih ugovora na određeno vrijeme koje je sklopio isti istraživač. Osim činjenice da se članak 5. stavak 1. točka (b) Okvirnog sporazuma odnosi isključivo na situaciju u kojoj postoji samo jedan poslodavac, tako da je ta odredba mjerodavna samo u slučaju sklapanja uzastopnih ugovorâ na određeno vrijeme jednog istraživača s istim sveučilištem, sud koji je uputio zahtjeve nije iznio elemente koji bi mogli upućivati na to da navedena mjera nije dostatna za učinkovito sprečavanje zlouporaba ugovorâ o radu na određeno vrijeme, kada je riječ o ugovorima tipa A.
- 72 Stoga činjenica na koju se poziva sud koji je uputio zahtjeve da nacionalno zakonodavstvo o kojem je riječ u glavnim postupcima ne sadržava pojašnjenja o stvarnosti i privremenosti potreba koje se moraju zadovoljiti primjenom ugovorâ na određeno vrijeme nije relevantna, zbog istih razloga koji su već navedeni u točki 59. ove presude (vidjeti po analogiji presudu od 3. lipnja 2021., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 63.).
- 73 Čak i pod pretpostavkom da spomenuta mjera nije dostatna za učinkovito sprečavanje takvih zlouporaba i da postoje slučajevi u kojima, unatoč postojanju zaštitnog pravila koje se, kao u ovom slučaju, tiče najduljeg ukupnog trajanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, država članica može povrijediti zahtjeve iz članka 5. Okvirnog sporazuma sklapanjem ugovorâ o radu na određeno vrijeme radi zadovoljavanja stalnih i trajnih potreba, navedeno zasnivanje tih radnih odnosa na određeno vrijeme, u situaciji poput onih o kojima je riječ u glavnim postupcima, objektivno je opravdano s obzirom na članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma.
- 74 Naime, kao prvo, kako je to također istaknuo u svojim zahtjevima za prethodnu odluku sud koji ih je uputio, priroda istraživačkog rada na sveučilištima može opravdati privremeno zapošljavanje sveučilišnih istraživača.
- 75 S tim u vezi, često ograničeno trajanje angažmana istraživača povezano je s vrstom zadaća koje on mora izvršiti i koje se sastoje, među ostalim, od analize posebnih pitanja te izvođenja studija i istraživanja, rezultati kojih se naknadno objavljuju. Na taj način, sveučilište uglavnom ne može predvidjeti prirodu i broj područja istraživanja, odnosno vrstu, trajanje i sadržaj istraživačkih djelatnosti koje bi mogle biti odabrane.
- 76 Kao drugo, u skladu s onim što je već utvrđeno u točkama 63. do 65. ove presude, to što sveučilišta imaju stalnu potrebu za zapošljavanjem sveučilišnih istraživača, kao što to proizlazi iz nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnim postupcima, ne znači da se ta potreba ne može zadovoljiti primjenom ugovora o radu na određeno vrijeme (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 67. i navedena sudska praksa).
- 77 Naime, radno mjesto istraživača zamišljeno je kao prvi korak u znanstvenoj karijeri, pri čemu bi se taj istraživač trebao, u svakom slučaju, razvijati u smjeru drugog radnog mjesta odnosno radnog mjesta nastavnika, najprije kao izvanrednog, a potom i kao redovitog profesora (presuda od 3. lipnja 2021., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 68. i navedena sudska praksa).

- 78 Osim toga, iz odluka kojima se upućuju zahtjevi za prethodnu odluku ne proizlazi to da se sveučilišta koriste ugovorima na određeno vrijeme kako bi zadovoljila redovne i stalne istraživačke i nastavne potrebe, što je, međutim, na sudu koji je uputio zahtjeve da provjeri.
- 79 Usto, kad je riječ o tome da je produljenje ugovorâ tipa A za dvije godine uvjetovano pozitivnom ocjenom provedenih nastavničkih i istraživačkih djelatnosti, „posebne potrebe” predmetnog sektora opravdano se mogu, u području znanstvenog istraživanja, sastojati od nužnosti da se osigura razvoj karijere različitih istraživača s obzirom na njihove zasluge, koje se stoga moraju ocijeniti.
- 80 Kao treće, kako je već naglašeno u točki 65. ove presude, najdulje ukupno trajanje od 12 godina, poput onog o kojem je riječ u glavnim postupcima, može se opravdati nužnošću da se osigura razvoj karijere različitih istraživača s obzirom na njihove zasluge te stoga nije nespojivo s idejom napredovanja u sveučilišnoj karijeri (vidjeti po analogiji presudu od 3. lipnja 2021., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca - MIUR i dr. (Sveučilišni istraživači), C-326/19, EU:C:2021:438, t. 69. i navedenu sudsku praksu).
- 81 Usto se ne čini da istraživač koji je sklopio ugovor tipa A ne može sudjelovati na natjecajima kako bi ishodio sklapanje druge vrste ugovora na određeno vrijeme, poput ugovora tipa B, koji potom može dovesti do ustaljenja na radnom mjestu profesora na istoj sveučilišnoj ili nekoj drugoj ustanovi. Stoga se čini da ugovor tipa A istraživaču omogućuje da stekne dodatne akademske i znanstvene kvalifikacije potrebne za sklapanje ugovora tipa B odnosno da, nakon stjecanja znanstvenog zvanja, sudjeluje na natjecajima s ciljem sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme na radnom mjestu profesora.
- 82 U tim je okolnostima na nacionalnom sudu da u svakom pojedinačnom slučaju ocijeni sve materijalne okolnosti predmeta o kojima odlučuje, pri čemu vodi računa osobito o broju ugovora koje je isto sveučilište sklopilo s istim istraživačem ili za isti rad, te ispituje vrste provedenih postupaka odabira i vremenski razmak između svakog od njih, kako bi se spriječila poslodavčeva zlorporaba serijskih ugovora na određeno vrijeme (vidjeti po analogiji presudu od 13. siječnja 2022., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, t. 107.).
- 83 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugi dio prvog pitanja valja odgovoriti tako da članak 5. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji ukupno trajanje ugovorâ o radu koje može sklopiti isti istraživač ograničava na 12 godina, koje ne moraju biti uzastopne, uključujući različita sveučilišta i institute.

### ***Peto pitanje***

- 84 Svojim petim pitanjem sud koji je uputio zahtjeve u biti pita protivi li se članku 5. Okvirnog sporazuma nacionalni propis koji ne dopušta pretvaranje ugovora na određeno vrijeme koje su sveučilišni istraživači sklopili na tri godine, a koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, u ugovore na neodređeno vrijeme, kada u nacionalnom pravnom poretku ne postoji nijedna druga mjera kojom bi se mogle spriječiti i sankcionirati moguće zlouporabe od strane sveučilišta prilikom korištenja ugovorâ na određeno vrijeme.

- 85 Kao što to proizlazi iz odgovora na prvo i drugo pitanje te podložno provjeri suda koji je uputio zahtjeve, članku 5. Okvirnog sporazuma ne protivi se nacionalni propis poput onog o kojem je riječ u glavnim postupcima, s obzirom na to da ne dovodi do opasnosti od zlouporaba ugovorâ na određeno vrijeme. Stoga nije potrebno odgovoriti na peto pitanje.

### *Treće pitanje*

- 86 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjeve u biti pita protivi li se članku 4. Okvirnog sporazuma nacionalni propis koji pod određenim uvjetima predviđa mogućnost da se istraživače javnih istraživačkih ustanova koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme primi u stalni radni odnos, ali tu mogućnost ne priznaje sveučilišnim istraživačima koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme.
- 87 S tim u vezi valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom – s obzirom na to da je načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano tim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji – eventualna različita postupanja između određenih kategorija osoblja zaposlenog na određeno vrijeme ne potpadaju pod načelo nediskriminacije obuhvaćeno tim sporazumom (presuda od 13. siječnja 2022., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, t. 72. i navedena sudska praksa).
- 88 Osobito, svrha članka 4. Okvirnog sporazuma jest primjena načela nediskriminacije na radnike zaposlene na određeno vrijeme kako bi se spriječilo poslodavca da se radnim odnosom takve prirode koristi za uskratu tim radnicima prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presuda od 13. siječnja 2022., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, t. 73. i navedena sudska praksa).
- 89 Činjenica da pojedini radnici zaposleni na određeno vrijeme, poput sveučilišnih istraživača, ne mogu ustaliti svoje zaposlenje, iako to mogu istraživači javnih istraživačkih ustanova koji su sklopili ugovore na određeno vrijeme, predstavlja različito postupanje između dviju kategorija radnika zaposlenih na određeno vrijeme.
- 90 Stoga na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji pod određenim uvjetima predviđa mogućnost da se istraživače javnih istraživačkih ustanova koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme primi u stalni radni odnos, ali tu mogućnost ne priznaje sveučilišnim istraživačima koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme.

### *Četvrto pitanje*

- 91 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjeve u biti pita protivi li se članku 4. Okvirnog sporazuma nacionalni propis kojim se – iznimno od, s jedne strane, općeg pravila primjenjivog na sve zaposlene u javnom i privatnom sektoru u skladu s kojim se, od 2018. godine, utvrđuje najdulje trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme na 24 mjeseca, uključujući produljenja i obnavljanja te iznimno od, s druge strane, pravila primjenjivog na zaposlene u javnoj upravi u skladu s kojim je korištenje te vrste odnosa uvjetovano postojanjem „privremenih i izvanrednih potreba” – sveučilištima dopušta da s istraživačima sklapaju trogodišnje ugovore na određeno vrijeme, koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije uvjetovano postojanjem privremenih ili izvanrednih potreba sveučilišta, te kojim se sveučilištima

također dopušta da nakon isteka petogodišnjeg razdoblja s istom ili drugim osobama sklope još jedan ugovor na određeno vrijeme iste vrste kako bi zadovoljili iste nastavne i istraživačke potrebe povezane s prethodnim ugovorom.

- 92 U tom pogledu, u točkama 87. i 88. ove presude navedeno je da, s obzirom na to da je načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji, eventualna različita postupanja između određenih kategorija osoblja zaposlenog na određeno vrijeme ne potpadaju pod načelo nediskriminacije obuhvaćeno tim sporazumom. Konkretno, svrha članka 4. Okvirnog sporazuma jest primjena načela nediskriminacije na radnike zaposlene na određeno vrijeme kako bi se spriječilo poslodavca da se radnim odnosom takve prirode koristi za uskratno tim radnicima prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme.
- 93 Nadalje, budući da sud koji je uputio zahtjeve nije precizno naveo s kojom kategorijom radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme valja uspoređivati istraživače koji su sklopili ugovor tipa A, čini se da se pitanje odnosi na sklapanje uzastopnih ugovora na određeno vrijeme čija se zlouporaba kažnjava člankom 5. Okvirnog sporazuma, a ne na diskriminaciju istraživača zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na usporedive radnike zaposlene na neodređeno vrijeme.
- 94 Prema tome, na četvrto pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se – iznimno od, s jedne strane, općeg pravila primjenjivog na sve zaposlene u javnom i privatnom sektoru u skladu s kojim se, od 2018. godine, utvrđuje najdulje trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme na 24 mjeseca, uključujući produljenja i obnavljanja, te iznimno od, s druge strane, pravila primjenjivog na zaposlene u javnoj upravi u skladu s kojim je korištenje te vrste odnosa uvjetovano postojanjem privremenih i izvanrednih potreba – sveučilištima dopušta da s istraživačima sklapaju trogodišnje ugovore na određeno vrijeme, koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije uvjetovano postojanjem privremenih ili izvanrednih potreba sveučilišta o kojem je riječ, te kojim se sveučilištima također dopušta da nakon isteka petogodišnjeg razdoblja s istom ili drugim osobama sklope još jedan ugovor na određeno vrijeme iste vrste kako bi zadovoljili iste nastavne i istraživačke potrebe povezane s prethodnim ugovorom.

### *Šesto pitanje*

- 95 Svojim šestim pitanjem, koje je upućeno samo u predmetu C-40/20, sud koji je uputio zahtjeve u biti pita protivni li se članku 4. stavku 1. Okvirnog sporazuma nacionalni propis u skladu s kojim se samo na istraživače koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme određene vrste odnosno ugovor na neodređeno vrijeme može, ako su stekli nacionalno znanstveno zvanje, primijeniti posebni postupak ocjenjivanja radi njihova izbora za izvanredne profesore, ali se ta mogućnost ne priznaje istraživačima koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme neke druge vrste, iako su i oni stekli nacionalno znanstveno zvanje, u slučajevima u kojima obavljaju istu profesionalnu djelatnost i studentima pružaju iste obrazovne usluge kao i prve dvije kategorije istraživača.
- 96 U tom pogledu, iz odgovora na treće i četvrto pitanje proizlazi da se članak 4. Okvirnog sporazuma odnosi samo na diskriminaciju između radnika koji su sklopili ugovore o radu na određeno vrijeme i radnika koji su sklopili ugovore o radu na neodređeno vrijeme, a rade u istom sektoru.

U područje primjene tog članka 4. ne ulazi eventualno nejednako postupanje između dviju kategorija radnika zaposlenih na određeno vrijeme odnosno, kao u glavnim predmetima, između istraživača koji su sklopili ugovore tipa A i istraživača koji su sklopili ugovore tipa B.

- 97 S druge strane, u područje primjene navedenog članka ulazi eventualna nejednakost između istraživača koji su sklopili ugovore na neodređeno vrijeme i istraživača koji su sklopili ugovore tipa A, s obzirom na to da se na potonje ne može primijeniti postupak ocjenjivanja radi stjecanja zvanja profesora na temelju članka 24. stavka 6. Zakona br. 240/2010.
- 98 U tom pogledu, iako je u načelu na sudu koji je uputio zahtjeve da utvrdi prirodu i ciljeve mjera o kojima je riječ, iz sadržaja spisa kojim Sud raspolaže te iz ustaljene sudske prakse s tim u vezi proizlazi da uvjete razvoja profesionalne karijere valja smatrati „uvjetima zapošljavanja” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu rješenje od 22. ožujka 2018., Centeno Meléndez, C-315/17, neobjavljeno, EU:C:2018:207, t. 46. do 48. i navedenu sudsku praksu).
- 99 S obzirom na navedeno, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, načelo nediskriminacije, kojeg je članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma poseban izraz, zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (presuda od 16. srpnja 2020., Governo della Repubblica italiana (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-658/18, EU:C:2020:572, t. 141. i navedena sudska praksa).
- 100 Na taj je način načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na različito postupanje između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presuda od 16. srpnja 2020., Governo della Repubblica italiana (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-658/18, EU:C:2020:572, t. 142. i navedena sudska praksa).
- 101 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, radi ocjene obavljaju li osobe isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma treba, u skladu s člankom 3. stavkom 2. i člankom 4. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput prirode posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se te osobe nalaze u usporedivim situacijama (presuda od 16. srpnja 2020., Governo della Repubblica italiana (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-658/18, EU:C:2020:572, t. 143. i navedena sudska praksa).
- 102 Ako se dokaže da su, kad su bili zaposleni, radnici zaposleni na određeno vrijeme obavljali iste dužnosti kao i radnici koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme ili da su bili na istom radnom mjestu kao oni, situacije tih dviju kategorija radnika u načelu valja smatrati usporedivima (presuda od 16. srpnja 2020., Governo della Repubblica italiana (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-658/18, EU:C:2020:572, t. 144. i navedena sudska praksa).
- 103 U konkretnom je slučaju isključivo na nacionalnom sudu da utvrdi – uzimajući u obzir sve elemente navedene u točki 101. ove presude – nalaze li se istraživači koji su sklopili ugovor tipa A u situaciji usporedivoj s onom istraživača koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.
- 104 U tom pogledu, iz zahtjevâ za prethodnu odluku proizlazi da sud koji ih je uputio smatra, čini se, da različite kategorije istraživača obavljaju iste zadaće.

- 105 Kada je riječ o opravdanom razlogu koji bi mogao opravdati različito postupanje između dviju kategorija istraživača, treba podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da omogućava opravdanje različitog postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana općim i apstraktnim pravnim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presuda od 17. ožujka 2021., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 59. i navedena sudska praksa).
- 106 Naprotiv, navedeni pojam zahtijeva da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i konkretnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem se nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se provjerilo odgovara li ta nejednakost stvarnoj potrebi, može li postići cilj koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužna. Navedene okolnosti mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su ugovori na određeno vrijeme sklopljeni i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda od 17. ožujka 2021., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 60. i navedena sudska praksa).
- 107 U konkretnom slučaju sud koji je uputio zahtjeve ne navodi nijedan objektivni razlog koji bi mogao opravdati nejednako postupanje koje je, čini se, utvrdio, a koje se sastoji od toga da se posebni postupak ocjenjivanja radi njihova izbora za izvanredne profesore može primijeniti na istraživače koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme, ali ne i na istraživače koji su sklopili ugovor tipa A. Stoga se pokazuje, što je na navedenom sudu da provjeri, da postoji nejednako postupanje između istraživača koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme i istraživača koji su sklopili ugovor tipa A, čime se povređuje članak 4. Okvirnog sporazuma.
- 108 Prema tome, na šesto pitanje valja odgovoriti tako članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis u skladu s kojim se na istraživače koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme može, ako su stekli nacionalno znanstveno zvanje, primijeniti posebni postupak ocjenjivanja radi njihova izbora za izvanredne profesore, ali se ta mogućnost ne priznaje istraživačima koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme, čak i ako su i oni stekli nacionalno znanstveno zvanje, u slučajevima u kojima obavljaju istu profesionalnu djelatnost i studentima pružaju iste obrazovne usluge kao i istraživači koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

## Troškovi

- 109 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjeve, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (šesto vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji sveučilištima omogućuje da s istraživačima sklapaju ugovore na određeno vrijeme u trajanju od tri godine, koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije**

uvjetovano objektivnim razlozima povezanim s postojanjem privremenih ili izvanrednih potreba sveučilišta o kojem je riječ, i to kako bi se zadovoljile njegove redovne i stalne potrebe.

2. Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji ukupno trajanje ugovorâ o radu koje može sklopiti isti istraživač ograničava na 12 godina, koje ne moraju biti uzastopne, uključujući različita sveučilišta i institute.
3. Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji pod određenim uvjetima predviđa mogućnost da se istraživače javnih istraživačkih ustanova koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme primi u stalni radni odnos, ali tu mogućnost ne priznaje sveučilišnim istraživačima koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme.
4. Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se – iznimno od, s jedne strane, općeg pravila primjenjivog na sve zaposlene u javnom i privatnom sektoru u skladu s kojim se, od 2018. godine, utvrđuje najdulje trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme na 24 mjeseca, uključujući produljenja i obnavljanja, te iznimno od, s druge strane, pravila primjenjivog na zaposlene u javnoj upravi u skladu s kojim je korištenje te vrste odnosa uvjetovano postojanjem privremenih i izvanrednih potreba – sveučilištima dopušta da s istraživačima sklapaju trogodišnje ugovore na određeno vrijeme, koji se mogu produljiti za najviše dvije godine, a da njihovo sklapanje i produljenje nije uvjetovano postojanjem privremenih ili izvanrednih potreba sveučilišta o kojem je riječ, te kojim se sveučilištima također dopušta da nakon isteka petogodišnjeg razdoblja s istom ili drugim osobama sklope još jedan ugovor na određeno vrijeme iste vrste kako bi zadovoljili iste nastavne i istraživačke potrebe povezane s prethodnim ugovorom.
5. Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70, treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis u skladu s kojim se na istraživače koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme može, ako su stekli nacionalno znanstveno zvanje, primijeniti posebni postupak ocjenjivanja radi njihova izbora za izvanredne profesore, ali se ta mogućnost ne priznaje istraživačima koji su sklopili ugovor na određeno vrijeme, čak i ako su i oni stekli nacionalno znanstveno zvanje, u slučajevima u kojima obavljaju istu profesionalnu djelatnost i studentima pružaju iste obrazovne usluge kao i istraživači koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

Potpisi