



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (osmo vijeće)

8. listopada 2020.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Članci 1., 2. i 3. – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Mjera koju je donijela sveučilišna ustanova na temelju nacionalnog prava – Zadržavanje statusa stalno zaposlenog nastavnika nakon navršene zakonske dobi za umirovljenje – Mogućnost rezervirana za nastavnike koji imaju status mentora na doktoratu – Nastavnici koji nemaju taj status – Ugovori na određeno vrijeme – Plaća niža od one dodijeljene stalno zaposlenim nastavnicima”

U predmetu C-644/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputila Curtea de Apel Alba Iulia (Žalbeni sud u Alba Iuliji, Rumunjska), odlukom od 27. svibnja 2019., koju je Sud zaprimio 28. kolovoza 2019., u postupku

FT

protiv

Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu,

GS i dr.,

HS,

Ministerul Educației Naționale,

SUD (osmo vijeće),

u sastavu: N. Wahl, predsjednik vijeća, F. Biltgen (izvjestitelj) i L. S. Rossi, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za osobu FT, D. Târșia, *avocat*,

* Jezik postupka: rumunjski

- za rumunjsku vladu, E. Gane, A. Rotăreanu i S.-A. Purza, u svojstvu agenata,
 - za Europsku komisiju, M. van Beek i C. Gheorghiu, u svojstvu agenata,
- odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja, donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1., članka 2. stavka 2. točke (b) i članka 3. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.) i članka 4. točke 1. 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 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe FT, s jedne strane, i, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu (u daljnjem tekstu: Sveučilište), osobe GS i dr., osobe HS i Ministerula Educației Naționale (Ministarstvo nacionalnog obrazovanja, Rumunjska), s druge strane, u vezi s uvjetima zapošljavanja na njezino radno mjesto na Sveučilištu nakon što je navršila zakonsku dob za umirovljenje.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2000/78

- 3 Kao što je navedeno u njezinu članku 1., svrha Direktive 2000/78 je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.
- 4 Članak 2. stavci 1. i 2. te direktive propisuje:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja’ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

- (a) izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi postupa nepovoljnije nego što se postupa ili se postupalo ili bi se postupalo prema nekoj drugoj osobi u usporedivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;
- (b) neizravna diskriminacija postoji ako bi naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa doveli osobe određene vjere ili uvjerenja, određenog invaliditeta, određene dobi ili određene spolne orijentacije u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s drugim osobama, osim:
 - i. ako su ta odredba, taj kriterij ili ta praksa objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna [...]

5 U skladu s člankom 3. stavkom 1. navedene direktive:

„U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

(c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]”

Direktiva 1999/70

6 Uvodnom izjavom 17. Direktive 1999/70 određuje se:

„U pogledu pojmova koji se koriste u Okvirnom sporazumu, a koji u njemu nisu posebno definirani, ova Direktiva omogućuje državama članicama da te pojmove definiraju u skladu s pravom ili praksom pojedine države, kao što je to slučaj s drugim direktivama o socijalnim pitanjima u kojima se koriste slični pojmovi, pod uvjetom da su te definicije u skladu sa sadržajem Okvirnog sporazuma.”

Okvirni sporazum

7 Člankom 3. Okvirnog sporazuma određuje se:

„U smislu ovog Sporazuma:

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.”

8 Članak 4. Okvirnog sporazuma, pod naslovom „Načelo nediskriminacije”, predviđa u svojoj točki 1.:

„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.”

Rumunjsko pravo

- 9 Člankom 118. stavcima 1. i 2. legeae n° 1/2011 a educației naționale (Zakon br. 1/2011 o nacionalnom obrazovanju) od 5. siječnja 2011. (*Monitorul Oficial*, dio I., br. 18 od 10. siječnja 2011.), u verziji koja se primjenjivala u vrijeme nastanka činjenica iz glavnog postupka (u daljnjem tekstu: Zakon br. 1/2011), propisuje se:

„1. Nacionalni sustav visokog obrazovanja temelji se na sljedećim načelima:

(a) načelo sveučilišne autonomije;

[...]

2. U visokoškolskom obrazovanju nije dopuštena diskriminacija na temelju dobi, etničke pripadnosti, roda, socijalnog podrijetla, političke ili vjerske orijentacije, spolne orijentacije ili druga vrsta diskriminacije, osim pozitivnih mjera predviđenih zakonom.”

- 10 U skladu s člankom 123. stavkom 2. Zakona br. 1/2011:

„Sveučilišna autonomija dodjeljuje sveučilišnoj zajednici pravo da uspostavi vlastitu zadaću, institucionalnu strategiju, strukturu, aktivnosti, vlastitu organizaciju i funkcioniranje, upravljanje materijalnim i ljudskim resursima, uz strogo poštovanje važećeg zakonodavstva.”

- 11 Člankom 289. Zakona br. 1/2011 propisano je:

„1. Nastavničko osoblje i istraživači umirovljuju se u dobi od 65 godina.

[...]

3. Senati državnih, privatnih i vjerskih sveučilišta mogu, na temelju kriterija radne uspješnosti i financijske situacije, odlučiti da nastavnik ili istraživač može nastaviti raditi nakon umirovljenja, na temelju ugovora na određeno vrijeme od jedne godine, uz mogućnost da ga se godišnje produljuje u skladu sa sveučilišnim statutom, bez dobne granice. Senat sveučilišta može odlučiti dodijeliti počasni akademski naziv profesora emeritusa, za didaktičku i istraživačku izvrsnost, nastavnicima koji su navršili dob za umirovljenje. Umirovljeno nastavničko osoblje može se plaćati u skladu sa sustavom plaćanja po satu.

[...]

6. Odstupajući od odredaba stavka 1., ako visokoškolske obrazovne ustanove ne mogu pokrivati nastavne sate stalnim zaposlenicima, one mogu odlučiti o zadržavanju statusa stalno zaposlenoga u području obrazovanja i/ili istraživanja, sa svim pravima i obvezama koje iz toga proizlaze, na temelju godišnjeg ocjenjivanja akademske uspješnosti, s obzirom na metodologiju koju je uspostavio senat sveučilišta.

7. Ponovno zapošljavanje umirovljenog nastavničkog osoblja na radno mjesto nastavničkog osoblja provodi se godišnje, uz zadržavanje prava i obveza koje proizlaze iz obrazovne djelatnosti ostvarene prije umirovljenja, uz odobrenje senata sveučilišta, u skladu s metodologijom predviđenom u stavku 6., pod uvjetom da se obustavi isplata mirovine tijekom razdoblja ponovnog zaposlenja.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 12 U razdoblju od 1994. do 2015. osoba FT radila je na nastavnom radnom mjestu naziva „conferențiar universitar” (docent) kao stalno zaposleni na Sveučilištu, na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 13 Kada je osoba FT 11. lipnja 2015. navršila zakonsku dob za umirovljenje, utvrđenu na 65 godina, mogla je, na temelju odluke Sveučilišta, zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika u razdoblju od tog datuma do 30. rujna 2015. u okviru akademske godine 2014. – 2015.
- 14 Nato je Upravno vijeće Sveučilišta odbilo zahtjev osobe FT za zadržavanje statusa stalno zaposlenog nastavnika za akademsku godinu 2015. – 2016., uz obrazloženje da taj zahtjev nije bio u skladu s „Metodologijom za odobravanje zadržavanja statusa stalnog zaposlenika za nastavničko osoblje koje je navršilo 65 godina” (u daljnjem tekstu: metodologija), koju je donio senat Sveučilišta odlukom br. 3655 od 28. rujna 2015. Na temelju metodologije mogućnost očuvanja statusa stalno zaposlenog nastavnika nakon navedene dobi, kako je predviđena člankom 289. stavkom 6. Zakona br. 1/2011, bila je rezervirana samo za nastavničko osoblje koje ima status mentora na doktoratu. Nakon izmjene metodologije, ta mogućnost za potonje ukinuta je od 1. listopada 2016.
- 15 S obzirom na odbijanje njezina zahtjeva, osoba FT je od 2016. godine sklopila niz ugovora na određeno vrijeme sa Sveučilištem za iste sveučilišne djelatnosti koje je prije obavljala, u skladu sa sustavom plaće „po satu”, po kojem su prihodi bili niži od onih isplaćenih stalno zaposlenom nastavničkom osoblju.
- 16 Svojom tužbom iz područja radnog prava koja je podnesena Tribunalulu Sibiu (Viši sud u Sibiuu, Rumunjska), osoba FT osporila je odluku Sveučilišta, uzimajući u obzir činjenicu da je njezin status stalno zaposlenog nastavnika prestao 1. listopada 2015. zbog okolnosti da je navršila zakonsku dob za umirovljenje. Taj je sud odbio tu tužbu utvrdivši da nije bilo diskriminacije na temelju Direktive 2000/78, kao što je to isticala osoba FT. Ta je presuda postala pravomoćna nakon što ju je potvrdila Curtea de Apel Alba Iulia (Žalbeni sud u Alba Iuliji, Rumunjska).
- 17 K tomu, Tribunalul Alba (Viši sud u Albi, Rumunjska) odbio je tužbu iz područja upravnih sporova koju je podnijela osoba FT, kojom je zahtijevala poništenje upravnih akata na kojima se temeljilo odbijanje Sveučilišta da prihvati njezin zahtjev za zadržavanje statusa stalno zaposlenog nastavnika.
- 18 Odlučujući o žalbi protiv tog odbijanja, sud koji je uputio zahtjev ističe da se glavni postupak odnosi na okolnost prema kojoj je, na temelju metodologije, mogućnost zadržavanja statusa stalno zaposlenog nastavnika nakon navršene zakonske dobi za umirovljenje ograničena samo na nastavničko osoblje koje ima status mentora na doktoratu. Taj se sud, konkretno, pita predstavlja li utvrđivanje takvog ograničavajućeg kriterija neizravnu diskriminaciju, s obzirom na činjenicu da primjena tog kriterija također dovodi do sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme s nižom razinom plaće. U slučaju potvrdnog odgovora, sud koji je uputio zahtjev želi znati može li isključiti učinke odluke nacionalnog suda koja je postala pravomoćna, kojom je presuđeno da situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku ne sadržava diskriminaciju protivnu Direktivi 2000/78.
- 19 U tim je okolnostima Curtea de Apel Alba Iulia (Žalbeni sud u Alba Iuliji, Rumunjska) odlučila prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 1., članak 2. stavak 2. točku (b), članak 3. Direktive 2000/78 i članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mjera kao što je ona u glavnom postupku, kojom se poslodavcu omogućuje da predvidi da osobe koje su navršile 65 godina mogu nastaviti s radom kao stalno zaposleno nastavničko osoblje uz zadržavanje prava koja su stekle prije odlaska u mirovinu samo ako imaju status mentora na doktoratu, čime se druge osobe koje se nalaze u istoj situaciji, koje bi takvu mogućnost imale da postoje slobodna radna mjesta i da ispunjavaju zahtjeve u pogledu radne uspješnosti, stavlja u nepovoljniji položaj, dok se za osobe koje nemaju status mentora na doktoratu,

za istu akademsku djelatnost primjenjuju uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme, sa sustavom plaća „po satu” koje su niže od onih predviđenih za stalno zaposlene nastavnike, predstavlja diskriminaciju u smislu tih odredbi?

2. Može li se prednost primjene prava Unije (načelo nadređenosti europskog prava) tumačiti na način da dopušta nacionalnom sudu da ne primijeni pravomoćnu odluku nacionalnog suda u kojoj je utvrđeno da je u navedenoj činjeničnoj situaciji poštovana Direktiva 2000/78 i da nema diskriminacije?”

Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku

- 20 U svojim pisanim očitovanjima rumunjska vlada osporava dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku. Smatra, s jedne strane, da tumačenje prava Unije koje je zatražio sud koji je uputio zahtjev nije nužno za potrebe spora iz glavnog postupka, koji se može riješiti samo na temelju nacionalnih odredbi kojima se prenosi to pravo i, s druge strane, da navedeni sud nije dovoljno objasnio izbor odredaba prava Unije čije tumačenje traži ni vezu koju uspostavlja između tih odredbi i nacionalnog zakonodavstva primjenjivog u glavnom postupku.
- 21 U tom pogledu iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da je isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje pravnog pravila Unije, Sud u načelu mora donijeti odluku (presuda od 19. studenoga 2019., A. K. i dr. (Neovisnost disciplinskog vijeća Vrhovnog suda), C-585/18, C-624/18 i C-625/18, EU:C:2019:982, t. 97. i navedena sudska praksa).
- 22 Iz navedenog proizlazi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju pretpostavku relevantnosti. Odbijanje Suda da odluči o prethodnom pitanju koje je uputio nacionalni sud moguće je samo u slučaju kad je očito da zahtijevano tumačenje pravila Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka, kad je problem hipotetske naravi ili kad Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima koji su mu potrebni da bi pružio koristan odgovor na postavljena pitanja (presuda od 19. studenoga 2019., A. K. i dr. (Neovisnost disciplinskog vijeća Vrhovnog suda), C-585/18, C-624/18 i C-625/18, EU:C:2019:982, t. 98. i navedena sudska praksa).
- 23 U ovom slučaju nije očito da odredbe prava Unije navedene u pitanjima koja je postavio sud koji je uputio zahtjev, koje se odnose na zabranjene diskriminacije u okviru odnosa zapošljavanja i radnih odnosa, nemaju nikakvu vezu s glavnim postupkom. Nasuprot tomu, pitanje sadržava li nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku i način na koji ga je Sveučilište provelo takve diskriminacije dio je merituma predmeta.
- 24 Osim toga, iako je obrazloženje zahtjeva za prethodnu odluku doista sažeto, iz njega se ipak može razumjeti da se glavni postupak odnosi na navodnu razliku u postupanju među nastavničkim osobljem Sveučilišta koje nastavlja raditi nakon zakonske dobi za umirovljenje, ovisno o tome imaju li potonji ili nemaju status mentora na doktoratu, i da se pita Sud je li takva razlika u postupanju protivna odredbama prava Unije navedenima u tekstu prvog prethodnog pitanja. Budući da navedeni zahtjev za prethodnu odluku usto sadržava dovoljan prikaz relevantnog nacionalnog činjeničnog i pravnog okvira, valja utvrditi da on, u ovom slučaju, ispunjava zahtjeve iz članka 94. Poslovnika Suda.
- 25 Iz prethodno navedenog proizlazi da su prethodna pitanja dopuštena.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

Prvi dio prvog pitanja

- 26 Prvim dijelom svojeg prvog pitanja sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 1. i 2. Direktive 2000/78 tumačiti na način da im se protivi primjena nacionalnog propisa na temelju kojeg među nastavničkim osobljem sveučilišne ustanove koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što navrší zakonsku dob za umirovljenje samo nastavnici koji imaju status mentora na doktoratu mogu zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika, dok nastavnici koji nisu mentori na doktoratu mogu s tom ustanovom sklopiti samo ugovore na određeno vrijeme, uz sustav plaća koje su niže od onih koje se isplaćuju stalno zaposlenom nastavničkom osoblju.
- 27 Iz članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 proizlazi da se ona primjenjuje, u granicama nadležnosti prenesenih na Europsku uniju, na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, i to posebno u odnosu na zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće.
- 28 Iz toga proizlazi da je situacija osobe FT, u vezi s ugovorima o radu koje je sklopila sa Sveučilištem kao i s plaćom koju je primila na temelju tih ugovora, obuhvaćena tom odredbom.
- 29 Međutim, kao što to proizlazi iz zahtjeva za prethodnu odluku, razlika u postupanju u području uvjeta zapošljavanja i rada na kojoj se temelji glavni postupak počiva, među nastavničkim osobljem Sveučilišta koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što je navršilo zakonsku dob za umirovljenje, na tome imaju li status mentora na doktoratu s obzirom na to da je nastavničko osoblje koje nema taj status u nepovoljnijem položaju u odnosu na stalno zaposleno nastavničko osoblje.
- 30 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, kako iz naslova i preambule tako i iz sadržaja i krajnjeg cilja Direktive 2000/78 proizlazi da se njome želi uspostaviti opći okvir koji bi svakoj osobi osigurao jednako postupanje „pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja”, pružajući joj učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz njezina članka 1. (vidjeti u tom smislu presude od 18. lipnja 2009., Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, t. 33. i od 15. siječnja 2019., E. B., C-258/17, EU:C:2019:17, t. 40. i navedenu sudsku praksu).
- 31 U tom je pogledu Sud naglasio da su, u skladu s člankom 2. stavkom 1. navedene direktive, razlozi iz njezina članka 1. taksativno nabrojani (vidjeti u tom smislu presudu od 9. ožujka 2017., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, t. 34. i navedenu sudsku praksu).
- 32 Međutim, valja utvrditi da različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku nije obuhvaćeno nijednim od razloga nabrojanih u navedenom članku 1. Konkretno, takvo se različito postupanje ne može temeljiti, čak ni neizravno, na dobi jer i osobe koje su u povoljnijem položaju i osobe u nepovoljnijem položaju prema nacionalnom propisu spadaju u istu dobnu skupinu, odnosno skupinu osoba koje su navršile zakonsku dob za umirovljenje.
- 33 Naime, različito postupanje koje ovisi o statusu mentora na doktoratu počiva na profesionalnoj kategoriji dotičnih osoba. Međutim, Sud je već presudio da se Direktiva 2000/78 ne odnosi na diskriminaciju na temelju takvog kriterija (vidjeti u tom smislu presudu od 21. svibnja 2015., SCMD, C-262/14, neobjavljena, EU:C:2015:336, t. 29. i navedenu sudsku praksu).

- 34 Iz toga slijedi da situacija poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku nije obuhvaćena općim okvirom utvrđenim u članku 2. stavku 2. Direktive 2000/78 radi borbe protiv određenih oblika diskriminacije na radnom mjestu.
- 35 Slijedom toga, na prvi dio prvog pitanja valja odgovoriti da članke 1. i 2. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da se ne primjenjuju na nacionalni propis na temelju kojeg među nastavničkim osobljem sveučilišne ustanove koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što navrší zakonsku dob za umirovljenje samo nastavnici koji imaju status mentora na doktoratu mogu zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika, dok nastavnici koji nisu mentori na doktoratu mogu s tom ustanovom sklopiti samo ugovore na određeno vrijeme, uz sustav plaća koje su niže od onih koje se isplaćuju stalno zaposlenom nastavničkom osoblju.

Drugi dio prvog pitanja

- 36 Drugim dijelom svojeg prvog pitanja sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi primjena nacionalnog propisa na temelju kojeg među nastavničkim osobljem sveučilišne ustanove koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što navrší zakonsku dob za umirovljenje samo nastavnici koji imaju status mentora na doktoratu mogu zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika, dok nastavnici koji nisu mentori na doktoratu mogu s tom ustanovom sklopiti samo ugovore na određeno vrijeme, uz plaće koje su niže od onih koje se isplaćuju stalno zaposlenom nastavničkom osoblju.
- 37 Treba podsjetiti na to da je člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma utvrđena zabrana postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što oni rade na određeno vrijeme, osim ako različito postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.
- 38 Svrha je članka 4. Okvirnog sporazuma 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 21. studenoga 2018., de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 55. i navedena sudska praksa).
- 39 Iz teksta i cilja navedenog članka 4. proizlazi da se on ne odnosi na sam izbor sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme umjesto ugovora o radu na neodređeno vrijeme, nego na uvjete zapošljavanja radnika koji su sklopili prvu vrstu ugovora u odnosu na one radnika zaposlenih na temelju druge vrste ugovora jer pojam „uvjeti zapošljavanja” podrazumijeva mjere obuhvaćene radnim odnosom zasnovanim između radnika i njegova poslodavca (vidjeti u tom smislu presudu od 20. lipnja 2019., Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, t. 25. i navedenu sudsku praksu).
- 40 Stoga valja ispitati predstavljaju li, s obzirom na uvjete zapošljavanja nastavničkog osoblja koje ima status mentora na doktoratu i koje obavlja svoje zanimanje nakon navršene zakonske dobi za umirovljenje, uvjeti zapošljavanja poput onih koji proizlaze iz ugovora o radu na određeno vrijeme koje je sklopila osoba FT, a osobito s time povezani sustav nižih plaća, različito postupanje koje je u suprotnosti s člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma.
- 41 U tom pogledu, kao prvo, valja utvrditi je li nastavničko osoblje koje ima status mentora na doktoratu, s kojim se treba usporediti situacija osobe FT, obuhvaćeno pojmom „usporedivi radnici zaposleni na neodređeno vrijeme” u smislu te odredbe. U skladu s člankom 3. točkom 2. Okvirnog sporazuma, taj se pojam odnosi na radnika „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”.

- 42 Međutim, s jedne strane, s obzirom na to da pojam „ugovor o radu na neodređeno vrijeme” nije pobliže definiran u Okvirnom sporazumu, kao što je to navedeno u uvodnoj izjavi 17. Direktive 1999/70, države članice ga moraju definirati u skladu s nacionalnim pravom i praksom, pod uvjetom da se tom definicijom poštuje sadržaj Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu presudu od 15. ožujka 2012., *Sibilio*, C-157/11, neobjavljena, EU:C:2012:148, t. 42. do 45.).
- 43 U svojim pisanim očitovanjima Komisija izražava sumnje u pogledu činjenice da nastavničko osoblje koje ima status mentora na doktoratu i koje je navršilo zakonsku dob za umirovljenje radi na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, s obzirom na to da iz predmetnog nacionalnog propisa proizlazi da ih, radi zadržavanja njihova statusa stalno zaposlenog nastavnika, Sveučilište godišnje ocjenjuje i odobrava. Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev je da ocijeni je li to nastavničko osoblje zaposleno na temelju takvog ugovora na neodređeno vrijeme na osnovi kriterija spomenutih u prethodnoj točki ove presude.
- 44 S druge strane, pod pretpostavkom da se zaključi da su navedeni nastavnici zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, valja provjeriti jesu li oni „usporedivi” radnici zaposleni na neodređeno vrijeme u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma. U tom pogledu valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, načelo nediskriminacije, kojeg je ta odredba 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 takvo postupanje nije objektivno opravdano (presuda od 21. studenoga 2018., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 60. i navedena sudska praksa).
- 45 U tom je pogledu načelo nediskriminacije provedeno i konkretizirano Okvirnim sporazumom samo u odnosu na razlike u postupanju između radnika zaposlenih na određeno vrijeme i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme koji se nalaze u usporedivoj situaciji (presuda od 21. studenoga 2018., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 61. i navedena sudska praksa).
- 46 Radi ocjene obavljaju li zainteresirane osobe „isti ili sličan” posao u smislu Okvirnog sporazuma treba, u skladu s člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 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 21. studenoga 2018., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 62. i navedena sudska praksa).
- 47 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da utvrdi je li se osoba FT, kada ju je Sveučilište zaposlilo na temelju niza ugovora o radu na određeno vrijeme, nalazila u situaciji koja bi bila usporediva s onom nastavnika koji imaju status mentora na doktoratu koje je taj isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme nakon što su također navršili zakonsku dob za umirovljenje (vidjeti, po analogiji, presudu od 21. studenoga 2018., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, t. 63.).
- 48 U tom kontekstu trebalo bi osobito provjeriti podrazumijeva li činjenica da potonje nastavničko osoblje ima status mentora na doktoratu to da se priroda njihova rada i uvjeti njihova osposobljavanja razlikuju od onih nastavnčkog osoblja dio kojega čini i osoba FT.
- 49 U slučaju da se zaključi da je situacija tih dviju kategorija nastavnčkog okvira usporediva, valja ispitati, kao drugo, postoji li objektivni razlog u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koji može opravdati razliku u postupanju koja se odnosi, među ostalim, na razinu njihove plaće.
- 50 U skladu s ustaljenom sudskom praksom, pojam „objektivni razlozi” zahtijeva da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i točnih 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 neophodna. 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 (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 53. i od 20. lipnja 2019., Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, t. 40. i navedena sudska praksa).

- 51 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da je cilj metodologije, u skladu s njezinim obrazloženjem, suočiti se sa zabrinjavajućim povećanjem broja nastavničkih radnih mjesta profesora i docenata na Sveučilištu u odnosu na broj nastavničkih radnih mjesta predavača i asistenata te osigurati financijsku ravnotežu između održivosti i razvoja Sveučilišta kratkoročno i srednjoročno. Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri jesu li ti razlozi doista ciljevi metodologije.
- 52 Pod uvjetom te provjere, treba podsjetiti da je Sud već presudio da se takvi ciljevi, koji se u bitnome odnose na upravljanje osobljem i na proračunske razloge i koji, štoviše, ne počivaju na objektivnim i transparentnim kriterijima, ne mogu smatrati objektivnim razlozima koji opravdavaju različito postupanje poput onoga o kojemu je riječ u glavnom postupku (vidjeti u tom smislu presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, t. 46. i rješenje od 9. veljače 2017., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, t. 52. i 54.).
- 53 Naime, iako proračunski razlozi mogu biti temelj izbora socijalne politike države članice i mogu utjecati na karakter i doseg mjera koje država želi donijeti, oni međutim nisu sami za sebe cilj takve politike i stoga ne mogu opravdati primjenu nacionalnog propisa koji dovodi do različitog postupanja na štetu radnika zaposlenih na određeno vrijeme (rješenje od 9. veljače 2017., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, t. 53. i navedena sudska praksa).
- 54 S obzirom na prethodno navedeno, na drugi dio prvog pitanja valja odgovoriti da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi primjena nacionalnog propisa na temelju kojeg među nastavničkim osobljem sveučilišne ustanove koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što navrší zakonsku dob za umirovljenje samo nastavnici koji imaju status mentora na doktoratu mogu zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika, dok nastavnici koji nisu mentori na doktoratu mogu s tom ustanovom sklopiti samo ugovore na određeno vrijeme, uz sustav plaća koje su niže od onih koje se isplaćuju stalno zaposlenom nastavničkom osoblju, pod uvjetom da prvu kategoriju nastavnika čine radnici zaposleni na neodređeno vrijeme usporedivi s onima koji spadaju u drugu kategoriju i da različito postupanje osobito u pogledu tog sustava plaća nije opravdano objektivnim razlogom, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

Drugo pitanje

- 55 S obzirom na odgovor na prvi dio prvog pitanja, nije potrebno odgovoriti na drugo pitanje.

Troškovi

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

Slijedom navedenog, Sud (osmo vijeće) odlučuje:

- Članke 1. i 2. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da se ne primjenjuju na nacionalni propis na temelju kojeg među nastavničkim osobljem sveučilišne ustanove koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što navrší zakonsku dob za**

umirovljenje, samo nastavnici koji imaju status mentora na doktoratu mogu zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika, dok nastavnici koji nisu mentori na doktoratu mogu s tom ustanovom sklopiti samo ugovore na određeno vrijeme, uz sustav plaća koje su niže od onih koje se isplaćuju stalno zaposlenom nastavničkom osoblju.

2. Članak 4. točku 1. 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 protivi primjena nacionalnog propisa na temelju kojeg među nastavničkim osobljem sveučilišne ustanove koje nastavlja obavljati svoje zanimanje nakon što navrší zakonsku dob za umirovljenje samo nastavnici koji imaju status mentora na doktoratu mogu zadržati svoj status stalno zaposlenog nastavnika, dok nastavnici koji nisu mentori na doktoratu mogu s tom ustanovom sklopiti samo ugovore na određeno vrijeme, uz sustav plaća koje su niže od onih koje se isplaćuju stalno zaposlenom nastavničkom osoblju, pod uvjetom da prvu kategoriju nastavnika čine radnici zaposleni na neodređeno vrijeme usporedivi s onima koji spadaju u drugu kategoriju i da različito postupanje osobito u pogledu tog sustava plaća nije opravdano objektivnim razlogom, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

Potpisi