



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nyolcadik tanács)

2020. október 8.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 1., 2. és 3. cikk – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – Valamely egyetemi intézmény által a nemzeti jog alapján elfogadott intézkedés – A kinevezett oktatói jogállás fenntartása a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően – A doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók számára fenntartott lehetőség – E címmel nem rendelkező oktatók – Határozott időre szóló szerződések – A kinevezett oktatók számára nyújtott díjazásnál alacsonyabb díjazás”

A C-644/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Curtea de Apel Alba Iulia (gyulafehérvári ítélőtábla, Románia) a Bírósághoz 2019. augusztus 28-án érkezett, 2019. május 27-i határozatával terjesztett elő az

FT

és

az **Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu,**

GS és társai,

HS,

a **Ministerul Educației Naționale**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nyolcadik tanács),

tagjai: N. Wahl tanácselnök, F. Biltgen (előadó) és L. S. Rossi bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

* Az eljárás nyelve: román.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- FT képviselőjében D. Târşia avocat,
- a román kormány képviselőjében E. Gane, A. Rotăreanu és S.-A. Purza, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és C. Gheorghiu, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 1. cikkének, 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának és 3. cikkének, valamint az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az FT, valamint az Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu és társai (a továbbiakban: egyetem), GS és társai, HS és a Ministerul Educației Naționale (nemzeti oktatási minisztérium, Románia) között a törvényes nyugdíjkorhatár FT általi betöltését követően az FT által az egyetemen betöltött álláshelyen való foglalkoztatásra vonatkozó feltételek tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2000/78 irányelv

- 3 A 2000/78 irányelv 1. cikke szerint az említett irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.
- 4 Ezen irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;
- b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha
 - i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; [...]

5 Az említett irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

[...]

- c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]”

Az 1999/70 irányelv

6 Az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekkezdése a következőket mondja ki:

„A keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja a kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással.”

A keretmegállapodás

7 A keretmegállapodás 3. szakasza a következőképpen szól:

„[helyesen: E megállapodás alkalmazásában:]

1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.
2. »összehasonlítható állandó munkavállaló« [helyesen: összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló]: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek [helyesen: és akit a képesítések/készségek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló

munkára/tevékenységre alkalmaztak]. Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló [helyesen: nincs összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló], ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

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

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

A román jog

- 9 A 2011. január 5-i legea n° 1/2011 a educației naționale (a nemzeti oktatásról szóló 1/2011. sz. törvény; *Monitorul Oficial*, I. rész, 18. sz., 2011. január 10.) alapügy tényállása idején hatályos változata (a továbbiakban: 1/2011. sz. törvény) 118. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket mondta ki:

„(1) A nemzeti felsőoktatási rendszer a következő elveken alapul:

a) az egyetemi autonómia elve;

[...]

(2) A felsőoktatásban nem megengedett az életkoron, etnikai hovatartozáson, nemem, társadalmi származáson, politikai vagy vallási meggyőződésen, szexuális irányultságon vagy más típusú megkülönböztetésen alapuló hátrányos megkülönböztetés, kivéve a törvény által előírt pozitív intézkedéseket.”

- 10 Az 1/2011. sz. törvény 123. cikkének (2) bekezdése értelmében:

„Az egyetemek autonómiája feljogosítja az egyetemi közösséget arra, hogy a hatályos jogi szabályozás szigorú tiszteletben tartásával meghatározza a saját küldetését, az intézményi stratégiát, felépítését, tevékenységeit, saját szervezetét és működését, az anyagi és emberi erőforrásokkal való gazdálkodását.”

- 11 Az 1/2011. sz. törvény 289. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az oktatók és kutatók a 65. életévük betöltésekor nyugdíjba vonulnak.

[...]

(3) Az állami, magán- és egyházi egyetemek szenátusa a szakmai teljesítményre és a pénzügyi helyzetre vonatkozó kritériumok alapján határozhat úgy, hogy valamely oktató vagy kutató a tevékenységét a nyugdíjazását követően az egyetem alapító okiratának megfelelően évente meghosszabbítható, egyéves, határozott időre szóló szerződés alapján, életkori korlátozás nélkül folytathatja. Az egyetem szenátusa dönthet úgy, hogy kinevezett professor emeritus címet ad a nyugdíjkorhatárt betöltött oktatók számára az oktatás és kutatás terén elért eredményeik alapján. A nyugdíjas oktatók óraalapú díjazásban részesülhetnek.

[...]

(6) Az (1) bekezdéstől eltérően abban az esetben, ha a felsőoktatási intézmények nem képesek az álláshelyeket az állandó személyi állomány tagjaival betölteni, határozhatnak úgy, hogy az egyetemi teljesítmény éves értékelése alapján, az egyetemi szenátus által meghatározott módszertan szerint fenntartják az állandó oktatói és/vagy kutatói személyi állomány tagjának kinevezett oktatói jogállását az e munkakörből eredő valamennyi joggal és kötelezettséggel együtt.

(7) A nyugdíjas oktatókat évente, a (6) bekezdésben meghatározott módszertannak megfelelően, az egyetemi szenátus jóváhagyásával helyezik vissza az oktatói álláshelyükre a tanításból eredően a nyugdíjazásukat megelőzően őket megillető jogok és őket terhelő kötelezettségek fenntartása mellett, azzal, hogy a nyugdíj folyósítását az újraalkalmazásuk teljes időtartamára szüneteltetni kell.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 Az 1994 és 2015 közötti időszakban FT határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján kinevezett docensként egyetemi oktatói álláshelyet töltött be az egyetemen.
- 13 Jóllehet FT 2015. június 11-én betöltötte a 65 évben megállapított törvényes nyugdíjkorhatárt, az egyetem határozata értelmében a 2014/2015-ös tanév folyamán fenntarthatta kinevezett oktatói jogállását a 2015. június 11. és 2015. szeptember 30. közötti időszakra vonatkozóan.
- 14 Ezt követően az egyetem igazgatótanácsa elutasította a kinevezett oktatói jogállásának a 2015/2016-os tanév tekintetében való fenntartása iránt FT által benyújtott kérelmet azzal az indokkal, hogy a kérelem nem felelt meg „a kinevezett oktatói jogállás 65. életév betöltését követő fenntartásának jóváhagyására vonatkozó módszertannak” (a továbbiakban: módszertan), amelyet az egyetem szenátusa a 2015. szeptember 28-i 3655. sz. határozatával fogadott el. A módszertan értelmében az 1/2011. sz. törvény 289. cikkének (6) bekezdésében említett, a kinevezett oktatói jogállásnak az említett életkor betöltését követő fenntartására vonatkozó lehetőség kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók számára volt fenntartva. A módszertan módosítását követően e lehetőséget ez utóbbiak tekintetében 2016. október 1-jétől szüntették meg.
- 15 Kérelmének elutasítása nyomán FT 2016-tól egymást követő, határozott időre szóló szerződéseket kötött az egyetemmel ugyanazon egyetemi tevékenységek vonatkozásában, mint amelyeket korábban folytatott, az „óraalapú” díjazási rendszer szerint, amelynek keretében a jövedelme alacsonyabb volt a kinevezett oktatóknak folyósított jövedelemnél.
- 16 A Tribunalul Sibiuhoz (Szeben megyei törvényszék, Románia) benyújtott munkajogi keresetével FT vitatta az egyetem határozatát, elismerve, hogy a kinevezett oktatói jogállása a törvényes nyugdíjkorhatár betöltése miatt 2015. október 1-jén megszűnt. E bíróság elutasította e keresetet annak megállapításával, hogy nem valósult meg az FT által hivatkozott, a 2000/78 irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés. Ezen ítélet a Curtea de Apel Alba Iulia (gyulafehérvári ítéltábla, Románia) általi helybenhagyását követően jogerőre emelkedett.
- 17 Ezenfelül a Tribunalul Alba (Fehér megyei törvényszék, Románia) elutasította az FT által benyújtott közigazgatási keresetet, amelyben FT azon közigazgatási aktusok megsemmisítését kérte, amelyek a kinevezett oktatói jogállása fenntartására irányuló kérelme egyetem általi elutasításának alapjául szolgáltak.
- 18 A kérdést előterjesztő bíróság, amelyhez ezen elutasítással szemben fellebbezést nyújtottak be, megállapítja, hogy az alapeljárás azon körülményre vonatkozik, amely szerint a módszertan értelmében a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően kizárólag azon oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállást, akik doktori témavezetői címmel rendelkeznek. E bíróság konkrétan arra vár választ, hogy az ilyen korlátozó kritérium rögzítése közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg, tekintettel arra, hogy e kritérium alkalmazása azzal a joghatással is jár, hogy egymást követő,

alacsonyabb díjazással párosuló, határozott időre szóló szerződések megkötéséhez vezet. Igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy ugyanezen bíróság mellőzheti-e egy nemzeti bíróság jogerőssé vált olyan határozata joghatásainak alkalmazását, amely megállapította, hogy az alapügyben szóban forgó helyzet nem valósít meg a 2000/78 irányelvvel ellentétes hátrányos megkülönböztetést.

19 E körülmények között a Curtea de Apel Alba Iulia (gyulafehérvári ítélőtábla, Románia) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 1. cikkét, 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját és 3. cikkét, [valamint] az 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelvvel végrehajtott, az ESZSZ[,], az UNICE [és] a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát, hogy az említett rendelkezések értelmében hátrányos megkülönböztetést valósít meg az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan rendelkezés, amely értelmében a munkáltató a 65. életévüket betöltött személyeknek az állandó személyi állomány tagjaiként betöltött munkakörét a nyugdíjazás előtt e személyeket megillető jogok tiszteletben tartása mellett kizárólag akkor tarthatja fenn, ha doktori képzés keretében felügyelő tanári munkakört töltenek be, amely rendelkezés azonban hátrányosan érinti azokat az előbbiekkal azonos helyzetű személyeket, akik e lehetőséggel akkor rendelkeznének, ha lennének betöltendő álláshelyek és ha esetükben teljesülnének a szakmai teljesítménnyel kapcsolatos követelmények, továbbá amely rendelkezés értelmében a nem a doktori képzés keretében felügyelő tanári munkakört betöltő személyek esetében ugyanezen egyetemi tevékenységre vonatkozóan kötelezővé lehet tenni egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések alkalmazását az állandó személyi állományba tartozó egyetemi oktató számára nyújtottnál alacsonyabb »óraalapú« díjazás mellett?

2) Lehet-e akként értelmezni az uniós jog alkalmazásának elsőbbségét (az uniós jog elsőbbségének elve), hogy annak értelmében a nemzeti bíróság mellőzheti a nemzeti bíróság olyan jogerős ítéletének alkalmazását, amelyben a nemzeti bíróság megállapította, hogy az ismertetett tényállással összefüggésben tiszteletben tartották a 2000/78/EK irányelvet és nem áll fenn hátrányos megkülönböztetés?”

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

20 Észrevételeiben a román kormány vitatja az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát. Véleménye szerint egyrészt az uniós jognak a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése nem szükséges az alapeljárás szempontjából, amely eldönthető pusztán az e jogot átültető nemzeti rendelkezések alapján, másrészt pedig az említett bíróság nem nyújtott kellő magyarázatot sem az értelmezni kért uniós jogi rendelkezések kiválasztásáról, sem pedig az e rendelkezések és az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jogszabály között e bíróság megállapítása szerint fennálló kapcsolatról.

21 E tekintetben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy kizárólag a nemzeti bíróság feladata – amely elé a jogvitát utalták, és amelynek felelősséget kell vállalnia a meghozandó bírósági határozatért – az ügy sajátosságaira tekintettel megítélni mind az előzetes határozathozatalra utaló határozat szükségességét ítéletének a meghozatalához, mind pedig az általa a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, ha a feltett kérdések valamely uniós jogi szabály értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2019. november 19-i A. K. és társai (A legfelsőbb bíróság fegyelmi tanácsának függetlensége) ítélet, C-585/18, C-624/18 és C-625/18, EU:C:2019:982, 97. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 22 Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jogi szabály kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2019. november 19-i A. K. és társai (A legfelsőbb bíróság fegyelmi tanácsának függetlensége) ítélet, C-585/18, C-624/18 és C-625/18, EU:C:2019:982, 98. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 23 A jelen ügyben nem tűnik ki nyilvánvalóan az, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekben említett, a hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatás és a munkavégzés során való tilalmára vonatkozó uniós jogi rendelkezések semmilyen kapcsolatban nem állnak az alapeljárással. Ezzel szemben az ügy érdemét érinti az a kérdés, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás, valamint e szabályozás egyetem általi végrehajtásának módja, ilyen hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg.
- 24 Egyébiránt, bár az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolása kétségtelenül tömör, ez nem változtat azon, hogy e kérelem alapján megérthető, hogy az alapeljárás a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató egyetemi oktatók közötti állítólagos eltérő bánásmódra vonatkozik, attól függően, hogy ezen oktatók rendelkeznek-e doktori témavezetői címmel, vagy sem, valamint hogy arra várnak választ a Bíróságtól, hogy az ilyen eltérő bánásmód ellentétes-e az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés szövegében hivatkozott uniós jogi rendelkezésekkel. Mivel az említett előzetes döntéshozatal iránti kérelem ezenkívül kellőképpen ismerteti a releváns ténybeli és nemzeti jogi hátteret, meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben a kérelem megfelel a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikkében foglalt követelményeknek.
- 25 A fentiekből következik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

Az első kérdés első részéről

- 26 Első kérdésének első részével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amelynek értelmében az egyetemi intézménynek a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállásukat, míg az ilyen címmel nem rendelkező oktatók mindössze határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek ezen intézménnyel, amely szerződések a kinevezett oktatókat megillető díjazásnál alacsonyabb díjazással párosulnak.
- 27 A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából az következik, hogy az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szervezetet is, tekintettel különösen az alkalmazási és munkafeltételekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást is.
- 28 Ebből következik, hogy FT helyzete, amely az egyetemmel kötött munkaszerződéseivel, valamint az e szerződések alapján kapott díjazásával kapcsolatos, e rendelkezés hatálya alá tartozik.

- 29 Mindazonáltal, amint az az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, az alapeljárás alapjául szolgáló, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott eltérő bánásmód abból fakad, hogy az egyetemnek a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül – azon az alapon, hogy rendelkeznek-e doktori témavezetői címmel, vagy sem – az ilyen címmel nem rendelkező oktatók hátrányos helyzetbe kerülnek az említett címmel rendelkező oktatókhoz képest.
- 30 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a 2000/78 irányelv címéből, preambulumból, tartalmából és céljából egyaránt az következik, hogy az egy olyan, a „foglalkoztatás és munkavégzés körében” mindenki számára egyenlő bánásmódot biztosító általános keret létrehozására irányul, amely hatékony védelmet biztosít bármely, az 1. cikkében említett okon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben (lásd ebben az értelemben: 2009. június 18-i Hütter ítélet, C-88/08, EU:C:2009:381, 33. pont; 2019. január 15-i E. B. ítélet, C-258/17, EU:C:2019:17, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 E tekintetben a Bíróság hangsúlyozta, hogy az említett irányelv 2. cikkének (1) bekezdésével összhangban az irányelv 1. cikkében említett okok felsorolása kimerítő jellegű (lásd ebben az értelemben: 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 Márpedig meg kell állapítani, hogy az alapügyben szóban forgó eltérő bánásmód az említett 1. cikkben felsorolt egyik ok közé sem tartozik. Közelebbről, az ilyen eltérő bánásmód még közvetetten sem alapulhat az életkoron, mivel a nemzeti szabályozás által előnyben részesített, illetve hátrányos helyzetbe hozott személyek egyaránt ugyanazon életkori csoporthoz, azaz a törvényes nyugdíjkorhatárt betöltött személyekhez tartoznak.
- 33 Valójában a doktori témavezetői cím meglététől vagy annak hiányától függő eltérő bánásmód ugyanis az érintett személyek szakmai kategóriáján alapul. Márpedig a Bíróság már kimondta, hogy a 2000/78 irányelv nem vonatkozik az ilyen kritériumon alapuló hátrányos megkülönböztetésre (lásd ebben az értelemben: 2015. május 21-i SCMD-ítélet, C-262/14, nem tették közzé, EU:C:2015:336, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 Ebből következik, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzet nem tartozik a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés egyes formáival szembeni küzdelem céljából létrehozott általános keretbe.
- 35 Következésképpen az első kérdés első részére azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azok nem alkalmazandók az olyan nemzeti szabályozásra, amelynek értelmében az egyetemi intézménynek a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállásukat, míg az ilyen címmel nem rendelkező oktatók mindössze határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek ezen intézménnyel, amely szerződések a kinevezett oktatókat megillető díjazásnál alacsonyabb díjazással párosulnak.

Az első kérdés második részéről

- 36 Első kérdésének második részével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amelynek értelmében az egyetemi intézménynek a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállásukat, míg az ilyen címmel nem rendelkező oktatók mindössze határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek ezen intézménnyel, amely szerződések a kinevezett oktatókat megillető díjazásnál alacsonyabb díjazással párosulnak.

- 37 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.
- 38 A keretmegállapodás 4. szakaszának célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkavisztonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Az említett 4. szakasz szövegéből és céljából az következik, hogy az nem arra a választásra vonatkozik, hogy a határozatlan időre szóló munkaszerződések helyett határozott időre szóló munkaszerződéseket kössenek, hanem az első típusú szerződést kötő munkavállalók foglalkoztatási feltételeire a második szerződéstípus alapján foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatási feltételeihez képest, mivel a „foglalkoztatási feltételek” fogalma a munkavállaló és munkáltatója között fennálló munkavisztonyhoz kapcsolódó intézkedéseket foglalja magában (lásd ebben az értelemben: 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 Ennélfogva meg kell vizsgálni, hogy – a doktori témavezetői címmel rendelkező és a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatók foglalkoztatási feltételeire tekintettel – az olyan foglalkoztatási feltételek, mint amelyek az FT által kötött, határozott időre szóló munkaszerződésekben fakadnak, így különösen az ilyen szerződéssel párosuló alacsonyabb díjazási rendszer, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával ellentétes eltérő bánásmódnak minősülnek-e.
- 41 E tekintetben először is meg kell határozni, hogy az „összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók” e rendelkezés értelmében vett fogalma alá tartoznak-e azok az oktatók, akik doktori témavezetői címmel rendelkeznek, és akik helyzetével FT helyzetét össze kell hasonlítani. A keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja értelmében ez a fogalom a „határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkavisztonnyal rendelkező munkavállaló[ra vonatkozik], aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit a képesítések/készségek szempontjából ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak”.
- 42 Márpedig egyrészt, mivel a keretmegállapodás nem határozza meg konkrétan a „határozatlan időre szóló munkaszerződés” fogalmát, azt – amint azt az 1999/70 irányelv (17) preambulumbekzdése kimondja – a tagállamoknak a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban kell meghatározniuk, feltéve, hogy az elfogadott fogalommeghatározás tiszteletben tartja a keretmegállapodás tartalmát (2012. március 15-i Sibilio ítélet, C-157/11, nem tették közzé, EU:C:2012:148, 42–45. pont).
- 43 Írásbeli észrevételeiben a Bizottság kétségeit fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy a doktori témavezetői címmel rendelkező és a törvényes nyugdíjkorhatárt betöltött oktatók határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján dolgoznának, mivel a szóban forgó nemzeti szabályozásból kitűnik, hogy a kinevezett oktatói jogállásuk fenntartása az egyetem általi éves értékeléstől és jóváhagyástól függ. Ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a jelen ítélet előző pontjában említett kritériumok alapján megvizsgálja, hogy ezen oktatókat ilyen, határozatlan időre szóló szerződés alapján alkalmazták-e.
- 44 Másrészt, feltételezve, hogy megállapítást nyer, hogy az említett oktatókat határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján foglalkoztatják, meg kell vizsgálni, hogy ezen oktatók a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „összehasonlítható”, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók-e. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a

- hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – amelynek e rendelkezés egy különös kifejeződését képezi – megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektív módon nem igazolható (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 45 E tekintetben a keretmegállapodás kizárólag a határozott időre alkalmazott és a velük összehasonlítható helyzetben lévő, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmód tekintetében hajtotta végre és konkretizálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 Annak értékelésekor, hogy az érintettek a keretmegállapodás értelmében vett „ugyanolyan vagy hasonló” munkát végeznek-e, a keretmegállapodás 3. szakasza 2. pontjának és 4. szakasza 1. pontjának megfelelően azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján e személyeket összehasonlítható helyzetben lévőknek lehet-e tekinteni (2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 47 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bírósága feladata – amely bíróság kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tények értékelésére – annak meghatározása, hogy FT egyetem általi, több határozott időre szóló munkaszerződés keretében való foglalkoztatásának időpontjában ez a személy összehasonlítható helyzetben volt-e a doktori témavezetői címmel rendelkező azon oktatókkal, akiket ugyanezen munkáltató a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően határozatlan időre alkalmazott (lásd analógia útján: 2018. november 21-i de Diego Porras ítélet, C-619/17, EU:C:2018:936, 63. pont).
- 48 Ebben az összefüggésben különösen azt kell megvizsgálni, hogy az utóbbi oktatók doktori témavezetői címével együtt jár-e az, hogy ezen oktatók, illetve az FT-hez hasonló oktatók munkájának jellege és a képesítési feltételeik eltérnek egymástól.
- 49 Amennyiben megállapítást nyer, hogy az oktatók e két kategóriájának helyzete összehasonlítható, másodszer azt kell megvizsgálni, hogy van-e olyan, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett objektív ok, amely igazolhatja a – különösen – ezen oktatók díjazásának szintjében mutatkozó eltérő bánásmódot.
- 50 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az „objektív okok” fogalma megköveteli, hogy a megállapítást nyert egyenlőtlenséget a szóban forgó munkafeltételeket jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 53. pont; 2019. június 20-i Ustariz Aróstegui ítélet, C-72/18, EU:C:2019:516, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 51 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a módszertan célja – indokolása szerint – az egyetemi oktatói és docensi álláshelyek számának a tanársegédi és asszisztensi álláshelyekkel szembeni aggasztó növekedésének kezelése, valamint a pénzügyi egyensúly biztosítása az egyetem rövid- és középtávú fenntarthatósága és fejlődése között. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ezek az okok ténylegesen a módszertan célkitűzéseit képezik-e.
- 52 E vizsgálat sérelme nélkül emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság már kimondta, hogy az ilyen célkitűzések, amelyek alapvetően a személyzeti igazgatásra és a költségvetési megfontolásokra vonatkoznak, és amelyek ráadásul nem objektív és átlátható szempontokon alapulnak, nem tekinthetők

olyan objektív okoknak, amelyek igazolják az alapügyben szereplőhöz hasonló eltérő bánásmódot (lásd ebben az értelemben: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 46. pont; 2017. február 9-i Rodrigo Sanz végzés, C-443/16, EU:C:2017:109, 52. és 54. pont).

- 53 Ugyanis, bár költségvetési megfontolások szolgálhatnak valamely tagállam szociálpolitikai döntéseinek alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülnek e politika céljának és következésképpen nem igazolhatják olyan nemzeti szabályozás alkalmazását, amely a határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében kedvezőtlenebb eltérő bánásmódhoz vezet (2017. február 9-i Rodrigo Sanz végzés, C-443/16, EU:C:2017:109, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 54 A fentiekre tekintettel az első kérdés második részére azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amelynek értelmében az egyetemi intézménynek a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállásukat, míg a doktori témavezetői címmel nem rendelkező oktatók mindössze határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek ezen intézménnyel, amely szerződések a kinevezett oktatókat megillető díjazásnál alacsonyabb díjazással párosulnak, feltéve, hogy az oktatók első kategóriáját képező, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók összehasonlíthatók a második kategóriába tartozó munkavállalókkal, valamint hogy a különösen a díjazási rendszerben mutatkozó eltérő bánásmódot nem igazolja valamely objektív ok; mindezek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A második kérdéstről

- 55 Az első kérdés első részére adott válasza tekintettel a második kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

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

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

- 1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. és 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azok nem alkalmazandók az olyan nemzeti szabályozásra, amelynek értelmében az egyetemi intézménynek a munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállásukat, míg az ilyen címmel nem rendelkező oktatók mindössze határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek ezen intézménnyel, amely szerződések a kinevezett oktatókat megillető díjazásnál alacsonyabb díjazással párosulnak.**
- 2) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amelynek értelmében az egyetemi intézménynek a**

munkavégzést a törvényes nyugdíjkorhatár betöltését követően is folytató oktatói közül kizárólag a doktori témavezetői címmel rendelkező oktatók tarthatják fenn a kinevezett oktatói jogállásukat, míg a doktori témavezetői címmel nem rendelkező oktatók mindössze határozott időre szóló munkaszerződéseket köthetnek ezen intézménnyel, amely szerződések a kinevezett oktatókat megillető díjazásnál alacsonyabb díjazással párosulnak, feltéve, hogy az oktatók első kategóriáját képező, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók összehasonlíthatók a második kategóriába tartozó munkavállalókkal, valamint hogy a különösen a díjazási rendszerben mutatkozó eltérő bánásmódot nem igazolja valamely objektív ok; mindezek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Aláírások