



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (osmi senat)

z dne 13. marca 2014*

„Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP — Univerze — Pridruženi profesorji — Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas — Določba 5, točka 1 — Ukrepi za preprečevanje zlorab pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas — Pojem ‚objektivni razlogi‘, ki upravičujejo take pogodbe — Določba 3 — Pojem ‚pogodba o zaposlitvi za določen čas‘ — Sankcije — Pravica do odškodnine — Različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za nedoločen čas“

V zadevi C-190/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Španija) z odločbo z dne 4. aprila 2013, ki je prispela na Sodišče 15. aprila 2013, v postopku

Antonio Márquez Samohano

proti

Universitat Pompeu Fabra,

SODIŠČE (osmi senat),

v sestavi C. G. Fernlund, predsednik senata, A. Ó Caoimh (poročevalec) in E. Jarašiūnas, sodnika,

generalni pravobranilec: M. Szpunar,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Universitat Pompeu Fabra E. Arranz Serrano, odvetnik,
- za špansko vlado J. García-Valdecasas Dorrego, agentka,
- za Evropsko komisijo L. Lozano Palacios in D. Martin, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: španščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določb 3 in 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med A. Márquez Samohano in njegovim delodajalcem, Universitat Pompeu Fabra (v nadaljevanju: UPF) v zvezi z opredelitvijo pogodb o zaposlitvi, sklenjenih z zadnjenavedeno.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Iz uvodne izjave 14 Direktive 1999/70, ki temelji na členu 139(2) ES, je razvidno, da so želele podpisnice okvirnega sporazuma s sklenitvijo tega sporazuma izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitev okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.
- 4 V skladu s členom 1 Direktive 1999/70 je namen te direktive „uveljaviti okvirni sporazum [...], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP), ki je priloga tej direktivi“.
- 5 V drugem in tretjem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno:

„Podpisnice sporazuma se zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci. Zavedajo se tudi, da pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev, pa tudi delavcev.

Ta sporazum določa splošna načela in minimalne zahteve v zvezi z delom za določen čas, pri čemer upošteva, da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo, in za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas po načelih, ki so sprejemljiva za delodajalce in delavce.“

- 6 V točkah od 6 do 8 in 10 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma je navedeno:

„8. ker so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih, kar morebiti ustreza delodajalcem in tudi delavcem;

[...]

10. ker ta sporazum od držav članic in socialnih partnerjev zahteva, da sami uredijo vse za uresničevanje teh splošnih načel ter izvajanje minimalnih zahtev in določb tega sporazuma, kar omogoča upoštevanje stanja v vsaki državi članici in razmer v posameznih sektorjih in v poklicih, s sezonskimi dejavnostmi vred.“
- 7 V skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma, naslovljeno „Namen“, je namen okvirnega sporazuma, prvič, izboljšanje kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije, in drugič, vzpostavitev okvirja za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

8 Določba 2 okvirnega sporazuma, naslovljena „Področje uporabe“, v točki 1 določa, da se ta uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v posamezni državi članici.

9 Določba 3 okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:

1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka;
2. V tem sporazumu izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost.

Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba ali, če take pogodbe ni, nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe ali običaji.“

10 Določba 4 okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, v točki 1 določa:

„Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.“

11 Določba 5 okvirnega sporazuma, naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, določa:

„1. Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:

- a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;
- b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;
- c) število [podaljšanj] takšnih pogodb ali razmerij.

2. Države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji po potrebi določijo, pod kakšnimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja:

- a) štejejo za ‚zaporedna‘,
- b) štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas.“

Špansko pravo

Ureditev, ki se uporablja za univerze

- ¹² Člen 48 sistemskega zakona o univerzah 6/2001 (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades) z dne 21. decembra 2001 (BOE št. 307 z dne 24. decembra 2001, str. 49400), kakor je bil spremenjen s sistemskim zakonom št. 7/2007 z dne 12. aprila 2007 (BOE št. 89 z dne 13. aprila 2007, v nadaljevanju: zakon 6/2001), določa:

„1. Univerze lahko zaposlijo osebe za poučevanje in raziskovanje na podlagi pogodbene ureditve v skladu s pravili zaposlovanja preko pogodb, ki so značilne za univerzitetni sektor, ki so opredeljena v tem zakonu ali na način, določen v zakonu o delovnih razmerjih [(Estatuto de los Trabajadores)], za nadomeščanje delavcev, ki imajo pravico do ohranitve njihove zaposlitve. Za uresničitev znanstvenega ali tehničnega raziskovalnega projekta lahko zaposlijo tudi raziskovalce, tehnično ali drugo osebe s pogodbo o zaposlitvi za določeno nalogo ali storitev.

Univerze lahko poleg tega imenujejo častne profesorje pod pogoji, določenimi s tem zakonom.

2. Pravila zaposlovanja preko pogodb, značilnih za univerzitetni sektor, se nanašajo na status asistenta, izrednega profesorja, zaposlenega za določen čas, izrednega profesorja, zaposlenega za nedoločen čas, pridruženega profesorja in gostujočega profesorja.

Sistem pravil zaposlovanja preko zgoraj navedenih pogodb je določen v obravnavanem zakonu in v njegovih izvedbenih določbah; dopolnilno se uporablja konsolidirano besedilo zakona o delovnih razmerjih [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], potrjeno s kraljevo zakonsko uredbo 1/1995 z dne 24. marca 1995 [(BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654)] in njegove izvedbene določbe.

[...]“

- ¹³ Člen 53 zakona 6/2001, naslovljen „Pridruženi profesorji“, določa:

„Za zaposlovanje profesorjev in pridruženih profesorjev veljajo te določbe:

- a) zaposliti je mogoče strokovnjake s priznano usposobljenostjo, ki dokažejo, da svojo poklicno dejavnost opravljajo zunaj področja univerze;
- b) cilj zaposlovanja je prevzem nalog poučevanja, s katerimi ti svoje znanje in strokovne izkušnje prenašajo na univerzo;
- c) zaposlitev je začasna in s skrajšanim delovnim časom;
- d) trajanje pogodbe o zaposlitvi je tri mesece, šest mesecev ali eno leto in jo je mogoče podaljšati za enaka obdobja, če se poklicna dejavnost dokazano opravlja zunaj področja univerze“.

- ¹⁴ Člen 20 kraljeve uredbe 898/1985 o univerzitetnih visokošolskih učiteljih (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario) z dne 30. aprila 1985 (BOE št. 146 z dne 19. junija 1985, str. 18927) v različici, ki se uporablja za zadevno dejansko stanje iz postopka v glavni stvari, določa:

„Člen 20. Pridruženi profesorji

1. Univerze lahko začasno, za polni ali skrajšani delovni čas, pod pogoji iz njihovih statuten in ob spoštovanju proračunskih napovedi, zaposlujejo pridružene profesorje iz vrst strokovnjakov s priznano usposobljenostjo, ki običajno svojo poklicno dejavnost opravljajo zunaj univerze.

2. Za namen prejšnjega odstavka se za običajno opravljanje poklicne dejavnosti šteje opravljanje, zunaj univerze, vsake plačane poklicne dejavnosti, ki jo zainteresirana oseba opravlja na podlagi akademskega naziva, ki ga ima vsaj tri leta znotraj petletnega obdobja, preden jo je univerza zaposlila kot pridruženega profesorja.

Ne glede na določbe iz prejšnjega odstavka in pod pogoji, določenimi v statutih, lahko univerze po potrebi zaposlujejo osebe s priznano usposobljenostjo.

[...]

9. Statuti univerz določajo najdaljše trajanje teh pogodb, njihovo možnost podaljšanja, pogoje, pod katerimi lahko po potrebi pride do zaporednih podaljšanj in največje število podaljšanj.

[...]

10. Spoštovanje roka, določenega v pogodbi, pomeni njeno samodejno prenehanje, ne da bi bila potrebna predhodna odpoved, razen če sta se stranki predhodno dogovorili za podaljšanje pogodbe za obdobje, odobreno s statutom ali za krajše obdobje.

11. Prenehanje pogodbe pridruženih profesorjev po izteku dogovorjenega obdobja ne daje nobene pravice do odpravnine, razen če je v statutu določeno drugače.

[...]

15. Pogodbe pridruženih profesorjev prenehajo pod pogoji iz odstavka 10 tega člena, poleg tega pa tudi, če zaposleni profesor doseže upokojitveno starost ter zaradi drugega razloga, morebiti določenega v statutu, ki ne pomeni zlorabe prava“.

- 15 Zakon o katalonskih univerzah 1/2003 (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña) z dne 19. februarja 2003 (BOE št. 60 z dne 11. marca 2003, str. 9404) določa:

„Člen 43. Sestava

1. Med univerzitetne visokošolske učitelje spada univerzitetno osebje za poučevanje in osebje, zaposleno za nedoločen ali določen čas, na podlagi kategorij, določenih v tem zakonu.

2. Pri izvrševanju svojih pristojnosti morajo univerze zagotoviti enakost pravic osebja, zaposlenega za nedoločen čas in univerzitetnega osebja za poučevanje, brez poseganja v določbe temeljne zakonodaje države.

Člen 44. Zaposleni visokošolski učitelji

1. Stalno zaposleni visokošolski učitelji so profesorji, docenti in stalno zaposleni asistenti.

2. Izredni profesorji, asistenti, pridruženi profesorji, gostujoči profesorji in častni profesorji spadajo v kategorijo začasno zaposlenih visokošolskih učiteljev.

[...]

Člen 50. Pridruženi profesorji

Pridruženi profesorji so začasno in pogodbeno zaposleni v okviru zaposlitve s krajšim delovnim časom iz vrst strokovnjakov s priznano usposobljenostjo, ki dokažejo, da svojo poklicno dejavnost opravljajo zunaj področja univerze, katerih naloga je poučevanje v okviru univerze. Popolnoma so usposobljeni za poučevanje v okviru njihove stroke“.

- 16 Statut Universitat Pompeu Fabra, odobren z dekretom 209/2003 z dne 9. septembra 2003 (BOE št. 266 z dne 6. novembra 2003, str. 39397) in spremenjen s Sporazumom GOV/203/2010 z dne 9. novembra 2010, določa:

„Naslov 6. Učitelji

Poglavje 2. Visokošolski učitelji

Člen 93. Pravna ureditev

93.1. Za visokošolske učitelje [UPF] veljajo zakon [6/2001] in njegove izvedbene določbe, vse določbe, ki jih sprejme Generalitat de Catalogne, splošni zakon o javnih uslužbencih, ta statut in njegove izvedbene določbe.

93.2. Za zaposlene visokošolske učitelje veljajo določbe zakona [6/2001], zakona [1/2003 z dne 19. februarja 2003] o katalonskih univerzah in njune izvedbene določbe; dopolnilno se uporablja zakon o delovnih razmerjih in njegove izvedbene določbe, ta statut in kolektivna pogodba.

[...]

Oddelek 1. Zaposleni visokošolski učiteljiČlen 101. Pogodbe in njihovo trajanje

[...]

101.3. Pridruženi profesorji so zaposleni začasno s krajšim delovnim časom iz vrst strokovnjakov s priznano usposobljenostjo, ki dokažejo, da svojo poklicno dejavnost opravljajo zunaj področja univerze, za uresničevanje posebnih nalog poučevanja. Pogodbe so sklenjene za čas, določen v zakonu [6/2001], in jih je mogoče podaljšati za ista časovna obdobja s pridržkom, če so še naprej izpolnjeni pogoji v zvezi z opravljanjem poklicne dejavnosti.“

- 17 Člen 16(3) kolektivne pogodbe, ki velja za osebe za poučevanje in raziskovanje na katalonskih javnih univerzah za obdobje od 10. oktobra 2006 do 31. decembra 2009, določa:

„Pogoj opravljanja poklicne dejavnosti, ki velja za udeležbo na natečaju za zaposlitev pridruženih profesorjev, šteje za izpolnjen, če kandidati dokažejo, da so v zadnjih štirih letih vsaj dve leti opravljali poklicno dejavnost za tretjo osebo ali kot samozaposlene osebe ali na katerikoli drug način, o katerem se lahko vsaka univerza dogovori z ustreznim svetom delavcev“.

Splošni predpisi, ki se uporabljajo za delavce, zaposlene za določen čas

- 18 Člen 15(3) in (5) kraljeve zakonske uredbe 1/1995 o potrditvi spremenjenega besedila zakona o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz kraljeve uredbe-zakona 10/2010 o sprejetju nujnih ukrepov za reformo trga delovne sile (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) z dne 16. junija 2010 (BOE št. 147 z dne 17. junija 2010, str. 51699, v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), ki je začel veljati 18. junija 2010, določa:

„3. Začasne pogodbe, sklenjene z namenom obida zakona, se štejejo za sklenjene za nedoločen čas.

[...]

5. Brez poseganja v določbe odstavkov 1(a), 2 in 3 tega člena, delavci, ki so bili zaposleni s prekinitvijo ali brez za več kot [24] mesecev v obdobju [30] mesecev, na istem ali različnem delovnem mestu v okviru istega podjetja ali iste skupine podjetij, pri čemer so sklenili vsaj dve pogodbi o zaposlitvi za določen čas, bodisi neposredno ali s posredovanjem podjetij za začasno zaposlovanje, v skladu z enakimi ali različnimi postopki, ki se nanašajo na pogodbe, sklenjene za določen čas, pridobijo status delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.

[...]“

- 19 Petnajsta dodatna določba zakona o delovnih razmerjih, naslovljena „Uporaba omejitev trajanja pogodbe, sklenjenih za posebno nalogo ali storitev in zaporednih pogodb v javni upravi“, kakor je bil spremenjen s členom 1(6) zakona 35/2010 z dne 17. septembra 2010 o sprejetju nujnih ukrepov za reformo trga delovne sile (BOE št. 227 z dne 18. septembra 2010, str. 79326), ki je začel veljati 19. septembra 2010, določa:

„1. Določbe člena 15(1)(a) o najdaljšem trajanju pogodbe, sklenjene za posebno nalogo ali storitev in člena 15(5) tega zakona, ki se nanaša na omejitve pri zaporednih pogodbah, veljajo za javno upravo in javne organe, s katerimi je povezana ali so ji podrejeni, ne da bi posegale v uporabo ustavnih načel enakosti, zaslužnosti in usposobljenosti pri dostopu do delovnih mest v javni upravi, tako da ne nasprotujejo obveznosti za zapolnitev zadevnih delovnih mest po rednih postopkih v skladu z določbami iz veljavnih predpisov.

S tega vidika delavec ohrani delovno mesto, ki ga je imel, dokler to mesto ni zapolnjeno v skladu z zgoraj navedenimi postopki, pri čemer v tem trenutku delovno razmerje preneha, razen če navedeni delavec v ustreznem izbirnem postopku ni imenovan za javnega uslužbenca.

[...]

3. Omejitve, ki velja za zaporedne pogodbe iz člena 15(5), velja le za pogodbe, sklenjene v delokrogu vsake od javnih uprav, pri čemer so v ta namen izključeni javni organi, agencije in drugi subjekti javnega prava, ki so povezani z javno upravo ali so ji podrejeni. Vsekakor se določbe navedenega člena 15(5) ne uporabljajo glede posebnih pogojev pogodbe o zaposlitvi, ki so zajeti z zakonom [6/2001] ali v vsaki drugi normi z zakonsko močjo“.

- 20 V skladu s kraljevim zakonodajnim odlokom 3/2012 o sprejetju nujnih ukrepov za reformo trga delovne sile (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) z dne 10. februarja 2012, je bila uporaba člena 15(5) zakona o delovnih razmerjih prekinjena do 31. decembra 2012.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 21 A. Márquez Samohano je z UPF podpisal pogodbo o zaposlitvi za opravljanje nalog pridruženega profesorja s krajšim delovnim časom za obdobje od 30. septembra 2008 do 29. septembra 2009. Ta pogodba se je trikrat podaljšala, najprej do 21. septembra 2010, nato do 21. septembra 2011 in na koncu do 28. julija 2012. Med trajanjem delovnega razmerja iz postopka v glavni stvari se je obseg ur dela zadevne osebe spreminjal in je v zadnji sklenjeni pogodbi o zaposlitvi znašal 6 ur tedensko.
- 22 UPF je 29. junija 2012 tožečo stranko iz postopka v glavni stvari obvestila, da bo njeno delovno razmerje prenehalo 28. julija 2012.
- 23 Na ta datum je navedena tožeča stranka vložila prošnjo za podaljšanje pogodbe o zaposlitvi.
- 24 Rektor UPF je 29. julija 2012 A. Márqueza Samohano obvestil, da je delovno razmerje istega dne prenehalo, ker se je njegova pogodba o zaposlitvi za določen čas iztekla v skladu z določbami člena 53 zakona 6/2001 ter člena 20 kraljeve uredbe 898/1985, ter da ni podana nobena nepravilnost niti v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi niti v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja.
- 25 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, ko je sklenila svojo prvo pogodbo o zaposlitvi, podpisala izjavo, v skladu s katero naj bi poskušala uskladiti delo pridruženega profesorja s svojo poklicno dejavnostjo v zasebnem sektorju. A. Márquez Samohano naj pozneje ne bi niti podpisal drugih izjav niti naj v zvezi s tem ne bi prejel nobene poizvedbe. Prav tako naj bi svoje nadrejene večkrat opozoril, da je delo na univerzi njegova glavna poklicna dejavnost.
- 26 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari je 13. septembra 2012 pri Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona zoper UPF vložila tožbo, v kateri je predlagala, naj se odpustitev razglasi za nično ali, podredno, naj se ugotovi, da ta ni utemeljena. Navedena tožeča stranka v bistvu trdi, da so njena pogodba o zaposlitvi in naknadna podaljšanja te pogodbe nezakonita in da so bila sklenjena z namenom obida zakona, saj niso bili izpolnjeni zakonski pogoji za to, da se jo zaposli kot pridruženega profesorja, in niso bile podane okoliščine, ki morajo biti v skladu z nacionalno zakonodajo podane za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- 27 Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona v predložitveni odločbi ugotavlja, da predpisi, ki se uporabljajo za univerze, zlasti člen 53 zakona 6/2011, drugače kakor splošni predpisi, ki se uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, glede zaposlovanja pridruženih profesorjev ne vsebujejo nobenega enakovrednega zakonskega ukrepa za preprečevanje zlorab pri zaporednih pogodbah o zaposlitvi za določen čas. V teh predpisih tudi ni objektivnih razlogov, ki bi upravičili podaljšanje takih pogodb in ne določajo niti najdaljšega skupnega trajanja niti števila podaljšanj navedenih pogodb. Zlasti člen 15(5) zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katerim lahko delavci, ki so znotraj 30-mesečnega obdobja zaposleni za več kot 24 mesecev, pod določenimi pogoji, prejmejo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, naj se v tej zadevi ne bi uporabljal. Nacionalna zakonodaja, ki velja za univerze, naj torej ne bi bila v skladu z določbo 5 okvirnega sporazuma.
- 28 Poleg tega predložitveno sodišče poudarja, da lahko delodajalec v zasebnem sektorju, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas nezakonita, bodisi zaradi zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi ali ker je bila sklenjena z namenom obida zakona, kar v skladu s členom 15(3) in (5) zakona o delovnih razmerjih pomeni, da se šteje, da je ta pogodba sklenjena za nedoločen čas, delovno razmerje odpove le z odpovedjo in plačilom zakonsko predpisane odpravnine. Nasprotno, v javnem sektorju bi lahko v podobnem položaju delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas v skladu s členom 1, odstavek 2, petnajste dodatne določbe zakona o delovnih razmerjih in na podlagi ustavnih načel enakosti, zaslužnosti in usposobljenosti, ki jih je treba upoštevati pri zaposlovanju v javnih službah, prenehalo brez plačila kakršnekoli odpravnine, ker je bilo delovno mesto zadevnega delavca zapolnjeno ali odpravljeno. Zato delavci, zaposleni za „nedoločen čas“ („por tiempo indefinido“) v javnem sektorju, tako ne bi bili izenačeni z delavci, „s stalnim delovnim mestom“ („fijos“) v tem sektorju, ki imajo kot

delavci, zaposleni brez kakršnekoli časovne omejitve, enake pravice glede učinkov prenehanja pogodb o zaposlitvi kot delavci, zaposleni za nedoločen čas v zasebnem sektorju. Prvi od teh delavcev, ki jih to sodišče opredeljuje kot „delavci, zaposleni za nedoločen čas, brez stalnega delovnega mesta“, bi bili torej dejansko obravnavani enako kot delavci, zaposleni za določen čas.

- 29 Predložitveno sodišče meni, da ta pojem „delavec, zaposlen za nedoločen čas, brez stalnega delovnega mesta“ ne ustreza opredelitvi „delavec, zaposlen za nedoločen čas“ iz določbe 3 okvirnega sporazuma, ker delovno razmerje takega delavca preneha zaradi nastopa določenega dogodka. Zato naj bi se postavljalo vprašanje, ali je treba delavca, ki spada pod navedeni pojem, v zvezi s pravico do odpravnine, če delodajalec enostransko odpove delovno razmerje, obravnavati enako kot delavca, ki ima v javnem sektorju stalno delovno mesto ali kot delavca, zaposlenega za nedoločen čas v zasebnem sektorju.
- 30 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali je treba določbo 5 okvirnega sporazuma [...] razlagati tako, da nasprotuje uporabi nacionalne pravne ureditve, kakršna je ta iz členov 48 in 53 zakona [6/2001], ki ne določa omejitve trajanja zaporednih pogodb o zaposlitvi, pri tem pa v nacionalnem pravnem redu ni določen noben pravni ukrep, ki bi preprečeval zlorabe, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas za univerzitetne profesorje?
2. Ali je treba opredelitev pojma „delavec, zaposlen za nedoločen čas“ iz določbe 3 okvirnega sporazuma [...] razlagati tako, da nasprotuje določbi, kakršna je dodatna določba 15(1), drugi pododstavek, zakona o delovnih razmerjih, v skladu s katero lahko njegova pogodba o zaposlitvi preneha, če javna uprava kot delodajalec zapolni delovno mesto, ki ga ta zaseda?
3. Ali bi – glede na to, da je pravica delavcev, ki jim je bil priznan status zaposlenih za nedoločen čas, da ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi iz razloga, ki ni povezan z njimi, prejmejo odpravnino, ustrezen ukrep, ki je v nacionalnem pravu določen za preprečevanje in kaznovanje zlorabljanja zaposlovanja za določen čas v zasebnem sektorju, in to, da za javni sektor ni določen noben ustrezen enakovreden ukrep – priznanje enake pravice do izplačila odpravnine, ki je zakonsko določena za delavce, zaposlene za nedoločen čas v zasebnem sektorju, delavcem, zaposlenim za nedoločen čas v javni upravi, pomenilo ustrezen ukrep v smislu določbe 5 okvirnega sporazuma [...]?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 31 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim predpisom, kot so ti iz postopka v glavni stvari, ki univerzam dopuščajo, da podaljšujejo zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji, brez kakršne koli omejitve glede najdaljšega trajanja in števila podaljšanj teh pogodb.
- 32 Španska vlada trdi, da to vprašanje ni dopustno iz dveh razlogov.
- 33 Prvič, to vprašanje naj ne bi bilo nikakor povezano s predmetom spora o glavni stvari. V predlogu, predloženem predložitvenemu sodišču naj bi namreč tožeča stranka trdila le, da so bile njene pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklenjene z namenom obida zakona v smislu člena 15(3) zakona o delovnih

razmerjih, ker zakoniti pogoji, ki omogočajo njegovo zaposlitev kot pridruženega profesorja niso bili izpolnjeni in ker okoliščine, določene v zakonu za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, niso bile izpolnjene. Obid zakona pa naj ne bi bil predmet okvirnega sporazuma.

- 34 Drugič, okvirni sporazum naj se ne bi uporabljal za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji. V tem primeru naj namreč ne bi bilo nobenega primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas v smislu določbe 4 navedenega okvirnega sporazuma. Poleg tega pogodba o zaposlitvi za določen čas, sklenjena s pridruženim profesorjem, po svoji naravi ne bi mogla biti predmet zlorabe v smislu določbe 5 okvirnega sporazuma. Ker je namreč dejavnost takega profesorja sekundarna glede na zunanjo dejavnost strokovnjaka s priznano usposobljenostjo, veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas nikakor ne more zainteresirane osebe postaviti v negotov položaj.
- 35 Spomniti je treba, da v skladu z ustaljeno sodno prakso za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem okviru, ki so ga pristojna opredeliti sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko predlog nacionalnega sodišča zavrže samo, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze s stvarnostjo ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, da bi lahko koristno odgovorilo na zastavljena vprašanja (glej zlasti sodbi z dne 22. junija 2010 v združenih zadevah Melki in Abdeli, C-188/10 in C-189/10, ZOdl., str. I-5667, točka 27 in navedena sodna praksa, in z dne 11. aprila 2013 v zadevi Della Rocca, C-290/12, točka 29).
- 36 V tem primeru pa zadošča ugotovitev, da je, prvič, ne glede na besedilo predloga, ki ga je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari podala pri predložitvenemu sodišču, iz podatkov tega sodišča jasno razvidno, da je zadnjenavedena sklenila več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas in prav te so predmet določbe 5 okvirnega sporazuma. Razlaga te določbe je lahko torej očitno koristna za rešitev spora iz postopka v glavni stvari. Drugič, trditev, da pridruženi profesor, kot je navedena tožeča stranka, ne spada na področje uporabe okvirnega sporazuma, se nanaša na vsebinski odgovor na postavljeno vprašanje in ne na njegovo dopustnost.
- 37 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da je prvo vprašanje dopustno.
- 38 V zvezi z vsebino vprašanja je treba najprej opozoriti, da je iz samega besedila določbe 2, točka 1, okvirnega sporazuma razvidno, da je njegovo področje uporabe široko opredeljeno, saj se na splošno nanaša na „delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali praksa v vsaki državi članici“. Poleg tega opredelitev pojma „delavci, zaposleni za določen čas“ v smislu okvirnega sporazuma, navedena v njegovi določbi 3, točka 1, zajema vse delavce, ne da bi se razlikovalo glede na javni ali zasebni značaj delodajalca, pri katerem so zaposleni (sodba z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler in drugi, C-212/04, ZOdl., str. I-6057, točka 56, in zgoraj navedena sodba Della Rocca, točka 34).
- 39 Iz tega sledi, da delavec, kot je pridruženi univerzitetni profesor, katerega pogodbo o zaposlitvi je treba na podlagi določb nacionalne zakonodaje nujno skleniti za določen čas, spada na področje uporabe okvirnega sporazuma.
- 40 V zvezi s tem je v nasprotju s trditvijo španske vlade brez pomena, da za takega delavca ne obstaja primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas ali da ta delavec ne more biti subjekt zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki pomenijo zlorabo. Taki razmisleki so namreč upoštevni le za ugotovitev morebitne kršitve določb 4 in 5 okvirnega sporazuma, ki se nanašajo na spoštovanje načela o nediskriminaciji med delavci, zaposlenimi za določen čas in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas oziroma na ukrepe, ki se nanašajo na preprečevanje zlorabe, ki izhaja iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Nasprotno, te ugotovitve niso upoštevne za opredelitev področja uporabe okvirnega sporazuma, ki je opredeljeno v določbi 2, točka 1 v povezavi z določbo 3, točka 1, tega okvirnega sporazuma.

- 41 Treba je spomniti, da je namen določbe 5(1) okvirnega sporazuma uresničevanje njegovih ciljev, in sicer omejiti veriženje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, ki je lahko potencialni vir zlorab v škodo delavcev, tako da določa nekaj minimalnih varstvenih določb, ki naj bi preprečile poslabšanje položaja delavcev (glej zgoraj navedeno sodbo Adeneler in drugi, točka 63, ter sodbi z dne 23. aprila 2009 v združenih zadevah Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, ZOdl., str. I-3071, točka 73, in z dne 26. januarja 2012 v zadevi Küçük, C-586/10, točka 25).
- 42 Ta določba okvirnega sporazuma državam članicam zaradi preprečevanja zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, nalaga dejansko in zavezujoče sprejetje vsaj enega od ukrepov, ki so naštet v njej, kadar v njihovem nacionalnem pravu ni enakovrednih zakonskih ukrepov. Trije ukrepi, ki so tako naštet v točki 1 od (a) do (c), navedene določbe, se nanašajo na objektivne razloge, ki upravičujejo podaljšanje takšnih pogodb ali takšnih delovnih razmerij, na najdaljše skupno trajanje teh zaporednih pogodb ali delovnih razmerij oziroma na število njihovih podaljšanj (glej zgoraj navedeni sodbi Angelidaki in drugi, točka 74, in Küçük, točka 26).
- 43 V tem primeru ni sporno, da predpisi, ki se uporabljajo za tožečo stranko iz postopka v glavni stvari, zlasti statut UPF, ne vsebujejo nobenega enakovrednega zakonskega ukrepa v smislu določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma in da ne določajo nobene omejitve niti glede najdaljšega skupnega trajanja niti števila podaljšanj pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki jih univerze sklenejo s pridruženimi profesorji v skladu z navedeno določbo 5, točka 1(b) in (c).
- 44 V teh okoliščinah je treba preizkusiti, v kakšnem obsegu je lahko podaljšanje takih pogodb o zaposlitvi upravičeno z objektivnim razlogom v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma.
- 45 V skladu s sodno prakso je treba pojem „objektivni razlog“ razumeti tako, da se nanaša na jasno določene in konkretne okoliščine, ki označujejo določeno dejavnost in ki so posledično take, da v tem posebnem okviru upravičujejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebnosti nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene take pogodbe, in njihovih notranjih značilnosti ali pa, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (zgoraj navedeni sodbi Angelidaki in drugi, točka 96 in navedena sodna praksa, in Küçük, točka 27).
- 46 Nasprotno, nacionalna določba, ki bi na splošno in abstraktno z zakonsko ali podzakonsko normo dovolila veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, ne bi bila v skladu z zahtevami, navedenimi v prejšnji točki te sodbe (zgoraj navedeni sodbi Angelidaki in drugi, točka 97 in navedena sodna praksa, in Küçük, točka 28).
- 47 Na podlagi take povsem formalne določbe namreč ni mogoče ugotoviti objektivnih in jasnih meril za preizkus, ali je podaljšanje takih pogodb resnično potrebno, ali se z njim lahko doseže namen in ali je za ta namen nujno. Taka določba pomeni torej dejansko tveganje, da se bodo tovrstne pogodbe zlorablale, in torej ni združljiva s ciljem in polnim učinkom okvirnega sporazuma (glej v tem smislu zgoraj navedeni sodbi Angelidaki in drugi, točki 98 in 100 ter navedena sodna praksa, in Küçük, točka 29).
- 48 Vendar je iz zadevne nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari, kakor je navedena v predložitveni odločbi, razvidno, da sta sklenitev in podaljšanje pogodb o zaposlitvi za določen čas med univerzami in pridruženimi profesorji, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, upravičeni s potrebo, da se „strokovnjakom s priznano usposobljenostjo“, ki poklicno dejavnost opravljajo zunaj področja univerze, poveri opravljanje posebnih nalog poučevanja v okviru krajšega delovnega časa, s katerimi ti svoje znanje in strokovne izkušnje prenašajo na univerzo, pri čemer se tako vzpostavi partnerstvo med okoljem univerzitetnega poučevanja in poklicnim okoljem. V skladu s to zakonodajo mora tak pridružen profesor opravljati plačano poklicno dejavnost na podlagi akademskega naziva, ki ga ima

vsaj nekaj let v določenem obdobju preden ga je zaposlila univerza. Zadevne pogodbe o zaposlitvi se poleg tega sklepajo in podaljšujejo, le če so še naprej izpolnjeni pogoji v zvezi z opravljanjem poklicne dejavnosti in morajo prenehati, ko zadevni pridruženi profesor doseže upokojitveno starost.

- 49 Zato se ob upoštevanju preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče, saj je to izključno pristojno za razlago nacionalnega prava, zdi, da ti predpisi določajo natančne in dejanske okoliščine, v katerih je mogoče sklepati in podaljševati pogodbe o zaposlitvi za določen čas za zaposlitev pridruženih profesorjev, in da ustrezajo resnični potrebi.
- 50 Zlasti se zdi, da se s takimi pogodbami o zaposlitvi za določen čas uresničuje želeni cilj oplemenititi univerzitetno poučevanje na posebnih področjih z izkušnjami priznanih strokovnjakov, ker je na podlagi teh pogodb mogoče upoštevati tako razvoj usposobljenosti zainteresiranih oseb na zadevnih področjih kot tudi potreb univerz.
- 51 V zvezi s tem je treba opozoriti, da čeprav so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas splošna oblika delovnih razmerij, sam okvirni sporazum priznava, kot je razvidno iz drugega in tretjega odstavka njegove preambule ter iz točk 8 in 10 njegovih splošnih ugotovitev, da so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Adeneler in drugi, točka 61, ter sodbi z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točka 86, in z dne 15. marca 2012 v zadevi Sibilio, C-157/11, točka 38).
- 52 Poleg tega, da je pogoj za zaposlitev pridruženega profesorja ta, da dokaže da opravlja poklicno dejavnost zunaj področja univerze in da lahko poučuje le s krajšim delovnim časom, tudi ni razvidno, da lahko taka pogodba o zaposlitvi za določen čas omaja cilj okvirnega sporazuma, ki je v zaščiti delavcev zoper nestabilnost na področju zaposlovanja.
- 53 Zato je treba ugotoviti, da so, kot zatrjujejo vse zainteresirane stranke, ki so Sodišču predložile pisna stališča, nacionalni predpisi, kot so ti iz postopka v glavni stvari, ki univerzam dopuščajo, da podaljšujejo zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji, ob upoštevanju preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče, v skladu z določbo 5, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 54 Vendar je treba poudariti, da morajo pristojni organi poskrbeti, čeprav je objektivni razlog, ki ga določa nacionalna zakonodaja, kot je ta iz postopka v glavni stvari, načeloma lahko dovoljen, da je konkretna uporaba te nacionalne zakonodaje glede na posebnosti zadevne dejavnosti in glede pogojev njenega izvajanja v skladu z zahtevami okvirnega sporazuma. Pri uporabi zadevne določbe nacionalnega prava morajo torej ti organi imeti možnost, da določijo objektivna in pregledna merila, da bi bilo mogoče preveriti, ali je podaljšanje takih pogodb resnično potrebno, ali se z njo lahko doseže namen in ali je za ta namen nujna (glej zgoraj navedeno sodbo Küçük, točka 34).
- 55 V zvezi s tem je treba spomniti, da podaljšanje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za zadovoljitev potreb, ki dejansko niso začasne, temveč, nasprotno, stalne in trajne, ni upravičeno v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma (glej zlasti zgoraj navedeno sodbo Küçük, točka 36).
- 56 Taka uporaba pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas je namreč v neposrednem nasprotju s predpostavko, na kateri temelji okvirni sporazum, in sicer, da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas splošna oblika delovnih razmerij, čeprav so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih (glej zgoraj navedeni sodbi Adeneler in drugi, točka 61, in Küçük, točka 37).
- 57 Zgolj okoliščine, da se pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji, podaljšujejo zaradi ponavljajoče ali stalne potrebe univerz in da je tako potrebo mogoče pokriti v okviru pogodbe o zaposlitvi na nedoločen čas, pa niso take, da bi izključile obstoj objektivnega razloga v smislu določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma, ker narava zadevnega poučevanja in

notranje značilnosti te dejavnosti lahko v zadevnem okviru upravičijo uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas. Čeprav pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji, pokrivajo stalno potrebo univerz – ker pridruženi profesor v skladu s tako pogodbo o zaposlitvi za določen čas opravlja natančno določene naloge, ki spadajo pod običajne dejavnosti univerz – ostaja dejstvo, da je potreba na področju zaposlovanja pridruženih profesorjev še vedno začasna, ker se pričakuje, da bo ta profesor po prenehanju pogodbe spet opravljal svojo poklicno dejavnost s polnim delovnim časom (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Küçük, točki 38 in 50).

- 58 Nasprotno, pogodb o zaposlitvi za določen čas, kot so te iz postopka v glavni stvari, ni mogoče podaljševati za to, da bi se stalno in trajno opravljale naloge poučevanja, čeprav s krajšim delovnim časom, ki običajno spadajo v dejavnost rednih visokošolskih učiteljev.
- 59 Zato morajo vsi organi zadevne države članice, vključno z nacionalnimi sodišči, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti spoštovanje določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma, tako da v konkretnem primeru preverijo, ali je namen obnovitve zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas ali delovnih razmerij za določen čas, sklenjenih s pridruženimi profesorji, premostitev začasne potrebe in ali se predpisi, kot so ti iz postopka v glavni stvari, v bistvu ne uporabljajo za zadostitev stalne in trajne potrebe univerz na področju zaposlovanja visokošolskih učiteljev (glej po analogiji zgoraj navedeni sodbi Angelidaki in drugi, točka 106, in Küçük, točka 39).
- 60 Glede na vse zgoraj navedene ugotovitve je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero lahko univerze podaljšujejo zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji, brez kakršne koli omejitve glede najdaljšega trajanja in števila podaljšanj teh pogodb, ker so take pogodbe, kar mora preveriti predložitveno sodišče, upravičene z objektivnim razlogom v smislu te določbe, točka 1(a). Prav tako pa mora to sodišče v konkretnem primeru preveriti, ali je bil v postopku v glavni stvari namen zadevnega podaljšanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas dejansko premostitev začasne potrebe in ali se predpisi, kot so ti iz postopka v glavni stvari, v bistvu ne uporabljajo za zadostitev stalne in trajne potrebe na področju zaposlovanja visokošolskih učiteljev.

Drugo in tretje vprašanje

- 61 Predložitveno sodišče z drugim in tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 3 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot izhaja iz člena 1, drugi odstavek, petnajste dodatne določbe, zakona o delovnih razmerjih, na podlagi katere za delavce v javnem sektorju, ki so bili zaposleni v skladu s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, ki so presegle najdaljše trajanje, določeno v členu 15(5) tega zakona, velja posebna ureditev za delavce, zaposlene „za nedoločen čas, a brez stalnega delovnega mesta“, v skladu s katero, ko delodajalec na podlagi natečajev zapolni njihovo delovno mesto, njihovo delovno razmerje preneha samodejno, ne da bi imeli pravico do izplačila odpravnine, medtem ko bi bili tako delavci, zaposleni za nedoločen čas v zasebnem sektorju, kot tudi delavci s stalnim delovnim mestom v javnem sektorju v podobnem primeru upravičeni do odpravnine v primeru odpustitve.
- 62 Ugotoviti je treba, da ta vprašanja, kot trdijo vse zainteresirane stranke, ki so Sodišču predložile pisna stališča, niso upoštevana za rešitev spora o glavni stvari, ker so hipotetična.
- 63 Namreč, tudi če je mogoče priznati, da bi bilo zlorabo pri veriženju pogodb o zaposlitvi za določen čas mogoče ugotoviti v postopku v glavni stvari, je predložitveno sodišče v svoji odločbi navedlo, kot je razvidno iz točk 27 in 43 te sodbe in kot je navedeno v besedilu prvega vprašanja, da preoblikovanje teh pogodb v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kot je določeno v členu 15(5) zakona o delovnem razmerju, ne velja za pridruženega profesorja, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari.

- 64 Iz tega sledi, da v skladu s sodno prakso, na katero je bilo opozorjeno v točki 35 te sodbe, drugo in tretje vprašanje nista dopustni.

Stroški

- 65 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (osmi senat) razsodilo:

Določbo 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero lahko univerze podaljšujejo zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene s pridruženimi profesorji, brez kakršne koli omejitve glede najdaljšega trajanja in števila podaljšanj teh pogodb, ker so take pogodbe, kar mora preveriti predložitveno sodišče, upravičene z objektivnim razlogom v smislu te določbe, točka 1(a). Prav tako pa mora to sodišče v konkretnem primeru preveriti, ali je bil v postopku v glavni stvari namen zadevnega podaljšanja zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas dejansko premostitev začasne potrebe in ali se predpisi, kot so ti iz postopka v glavni stvari, v bistvu ne uporabljajo za zadostitev stalne in trajne potrebe na področju zaposlovanja visokošolskih učiteljev.

Podpisi