



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 3. junija 2021 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 5 – Zaporedne pogodbe ali delovna razmerja za določen čas – Zloraba – Preventivni ukrepi – Pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju – Akademski raziskovalci“

V zadevi C-326/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (deželno upravno sodišče za Lacij, Italija) z odločbo z dne 28. novembra 2018, ki je na Sodišče prispela 23. aprila 2019, v postopku

EB

proti

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR,

Università degli Studi „Roma Tre“,

ob udeležbi

Federazione Lavoratori della Conoscenza - Cgil (Flc-Cgil),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief - Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur - Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi A. Kumin (poročevalec), predsednik senata, T. von Danwitz in P. G. Xuereb, sodnika,

generalni pravobranilec: M. Bobek,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

* Jezik postopka: italijanščina.

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za EB F. Dinelli in G. Grüner, avvocati,
- za Università degli Studi „Roma Tre“ L. Torchia, avvocatessa,
- za Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) in Federazione Lavoratori della Conoscenza - Cgil (Flc-Cgil) F. Americo, I. Barsanti Mauceri in A. Andreoni, avvocati,
- za Anief - Associazione Professionale e Sindacale S. Galleano, V. De Michele in W. Miceli, avvocati,
- za Confederazione Generale Sindacale T. M. de Grandis in V. De Michele, avvocati,
- za Cipur - Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo M. E. Albé, avvocatessa,
- za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj s C. Colelli in L. Fiandaca, avvocatesse dello Stato,
- za Evropsko komisijo G. Gattinara in M. van Beek, agenta,

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

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem 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 EB, akademskim raziskovalcem, na eni strani ter Presidenza del Consiglio dei Ministri (predsednik sveta ministrov, Italija), Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministrstvo za izobraževanje, visoko šolstvo in raziskave, Italija) in Università degli Studi „Roma Tre“ (v nadaljevanju: univerza) na drugi glede zavrnitve podaljšanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas prvonavedenega prek obdobja, določenega z zakonom, s čimer bi se ta pogodba spremenila v pogodbo za nedoločen čas, oziroma glede priznanja pravice prvonavedenemu, da je ocenjen za izvolitev v naziv izrednega profesorja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je navedeno, da so „[p]odpisnice [...] želele skleniti okvirni sporazum o delu za določen čas, ki bi opredelil splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerjih za določen čas; podpisnice so izrazile željo po izboljšanju kakovosti 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 drugem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno, da se „[p]odpisnice sporazuma [...] zavedajo, da pogodbe za nedoločen čas so in bodo splošna oblika delovnega razmerja med delodajalci in delavci [in da] pogodbe o zaposlitvi za določen čas v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev, pa tudi delavcev“.

5 V določbi 1 okvirnega sporazuma je navedeno:

„Namen [tega] sporazuma je:

- (a) izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije;
- (b) vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.“

6 V določbi 3 okvirnega sporazuma, naslovljeni „Opredelitve“, je navedeno:

„1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje [za določen čas] 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.

[...]“

7 V določbi 4 okvirnega sporazuma, naslovljeni „Načelo nediskriminacije“, je v točki 1 navedeno:

„[Delavce], zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas [zgolj zato, ker so zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas], razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.“

8 V določbi 5 okvirnega sporazuma, naslovljeni „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, je navedeno:

„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 obnovitev 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.“

9 V določbi 8 okvirnega sporazuma, naslovljeni „Določbe o izvajanju“, je navedeno:

„1. Države članice in/ali socialni partnerji lahko ohranijo ali sprejmejo določbe, ki so za delavce ugodnejše od zapisanih v tem sporazumu.

[...]“

Italijansko pravo

10 Člen 24 legge n° 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (zakon št. 240 o predpisih s področja organizacije univerz, akademskega osebja in zaposlovanja ter o pooblastilu vladi za spodbujanje kakovosti in učinkovitosti univerzitetnega sistema) z dne 30. decembra 2010 (redni dodatek h GURI št. 10 z dne 14. januarja 2011, v nadaljevanju: zakon št. 240/2010), naslovljen „Raziskovalci za določen čas“, določa:

„1. V okviru razpoložljivih sredstev za programsko obdobje lahko univerze za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom sklenejo pogodbe o zaposlitvi za določen čas. S pogodbo so na podlagi predpisov univerze določena podrobna pravila za izvajanje poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom ter dejavnosti raziskav.

2. Naslovniki so izbrani na podlagi javnega postopka za izbor, ki ga organizirajo univerze s predpisi v smislu zakona št. 168 z dne 9. maja 1989, ob upoštevanju načel, določenih v Evropski listini za raziskovalce, priloženi k Priporočilu Komisije z dne 11. marca 2005 (2005/251/ES) [...].

3. Pogodbe se sklepajo v naslednjih oblikah:

(a) triletne pogodbe, ki se lahko na podlagi podrobnih pravil, meril in parametrov, določenih z ministrskim odlokom, obnovijo samo enkrat za zgolj dve leti na podlagi pozitivne ocene opravljenih didaktičnih in raziskovalnih dejavnosti; te pogodbe se lahko sklenejo tudi z isto osebo v različnih ustanovah;

(b) triletne pogodbe, namenjene kandidatom, ki so izkoristili pogodbe iz točke (a), ali kandidatom, ki imajo nacionalno znanstveno habilitacijo kot redni ali izredni profesor iz člena 16 tega zakona, oziroma kandidatom, ki imajo naziv zdravniške specializacije ali ki so najmanj tri leta, tudi s prekinitvami, prejeli nepovratna sredstva za raziskave v smislu člena 51(6) zakona št. 449 z dne 27. decembra 1997, nepovratna sredstva za raziskave iz člena 22 tega zakona ali podoktorske štipendije iz člena 4 zakona št. 398 z dne 30. novembra 1989 oziroma ki so imeli sklenjene pogodbe s tujimi univerzami ali so od tam prejeli nepovratna sredstva ali podobne štipendije.

[...]

5. Univerza v okviru razpoložljivih sredstev za programsko obdobje v tretjem letu pogodbe iz odstavka 3(b) oceni nosilca pogodbe, ki je pridobil znanstveno habilitacijo iz člena 16, za imenovanje v naziv izrednega profesorja iz člena 18(1)(e). Nosilec te pogodbe je v primeru pozitivne ocene po poteku pogodbe imenovan za izrednega profesorja. Ocenjevanje se opravi v skladu z mednarodno priznanimi standardi kakovosti, ki so opredeljeni v pravilniku univerze v okviru meril, določenih z odlokom ministra. V programskem obdobju iz člena 18(2) je v primeru pozitivne ocene zagotovljena razpoložljivost potrebnih sredstev. Postopek se objavi na spletnem mestu univerze.

[...]“

11 Člen 20 decreto legislativo n° 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (zakonska uredba št. 75 o spremembah in dopolnitvah zakonske uredbe št. 165 z dne 30. marca 2001 v skladu s členom 16(1)(a) in 2(b), (c), (d) in (e) ter členom 17(1)(a), (c), (e), (f), (g), (h), (l), (m), (n), (o), (q), (r), (s) in (z) zakona št. 124

z dne 7. avgusta 2015 o reorganizaciji javne uprave) z dne 25. maja 2017 (GURI št. 130 z dne 7. junija 2017), naslovljen „Boj proti prekarnemu delu v javni upravi“ (v nadaljevanju: zakonska uredba št. 75/2017), določa:

„1. Uprave lahko – da bi odpravile prekarnost dela, zmanjšale uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas in izkoristile strokovno znanje, ki ga je osebje pridobilo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas – v letih od 2018 do 2020 v skladu s triletnim načrtom potreb iz člena 6(2) in ob navedbi finančnih sredstev za nedoločen čas zaposlujejo nevodstveno osebje, ki je:

- (a) zaposleno po datumu začetka veljavnosti zakona št. 124 iz leta 2015 na podlagi pogodb za določen čas pri upravi, ki zaposluje, ali – v primeru občinskih uprav, ki opravljajo povezane naloge – tudi pri upravah, katerih storitve so povezane;
- (b) bilo zaposleno za določen čas za opravljanje istih dejavnosti na podlagi natečajnih postopkov, tudi če niso bili izvedeni pri tistih javnih upravah, ki zaposlujejo;
- (c) do 31. decembra 2017 pri upravi iz točke (a), ki zaposluje, zaposleno vsaj tri leta v zadnjih osmih letih, čeprav niso bila zaporedna.

2. Uprave lahko v istih letih, od 2018 do 2020, v skladu s triletnim načrtom potreb iz člena 6(2) in brez poseganja v zagotavljanje ustreznega dostopa od zunaj, ob navedbi finančnih sredstev organizirajo natečajne postopke, ki so do največ 50 odstotkov razpoložljivih delovnih mest namenjeni nevodstvenemu osebju, ki:

- (a) ima po datumu začetka veljavnosti zakona št. 124 iz leta 2015 sklenjeno pogodbo o prožnem delu z upravo, ki je organizirala natečaj;
- (b) je do 31. decembra 2017 pri upravi, ki je organizirala natečaj, zaposleno vsaj tri leta v zadnjih osmih letih, čeprav niso bila zaporedna.

[...]

8. Uprave lahko podaljšajo prožna delovna razmerja z osebami, ki sodelujejo v postopkih iz odstavkov 1 in 2, do njihovega zaključka, v mejah razpoložljivih sredstev v smislu člena 9(28) uredbe-zakona št. 78 z dne 31. maja 2010, s spremembami preoblikovane v zakon št. 122 z dne 30. julija 2010.

9. Ta člen se ne uporablja za zaposlovanje izobraževalnega, upravnega, tehničnega in pomožnega osebja (UTP) v državnih šolskih in izobraževalnih ustanovah. [...] Prav tako se ta člen ne uporablja za pogodbe o zagotavljanju osebja javnim upravam.“

- 12 Člen 5(4a) decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (zakonska uredba št. 368 v zvezi z izvajanjem Direktive 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP) z dne 6. septembra 2001 (GURI št. 235 z dne 9. oktobra 2001) (v nadaljevanju: zakonska uredba št. 368/2001), s katerim je bila Direktiva 1999/70 prenesena v italijanski pravni red, je določal:

„Brez poseganja v ureditev veriženja pogodb, kakor je določena v prejšnjih odstavkih, velja, da se delovno razmerje, kadar zaradi veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas za opravljanje enakovrstnih nalog med istim delodajalcem in istim zaposlenim skupno presega šestintrideset mesecev, vključno s podaljšanji in obnovitvami, ne glede na obdobja prekinitve med pogodbami, šteje za delovno razmerje za nedoločen čas v smislu odstavka 2 [...].“

- 13 Ta določba je v bistvu povzeta in v veljavi ohranjena s členom 19 decreto legislativo n° 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (zakonska uredba št. 81 o sistemski ureditvi pogodb o zaposlitvi in sprememba zakonodaje s področja delovnih nalog, v skladu s členom 1(7) zakona št. 183 z dne 10. decembra 2014) z dne 15. junija 2015 (redni dodatek h GURI št. 144 z dne 24. junija 2015, v nadaljevanju: zakonska uredba št. 81/2015), naslovljen „Določitev roka in najdaljšega trajanja“, ki velja od 25. junija 2015. V skladu s to določbo se, ko je zgornja meja 36 mesecev prekoračena, ne glede na to, ali gre za eno samo pogodbo ali za verižne pogodbe, sklenjene za opravljanje nalog na isti ravni in iste vrste, „pogodba spremeni v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas od datuma te prekoračitve“.
- 14 Vendar se v skladu s členom 10(4a) zakonske uredbe št. 368/2001 člen 5(4a) te zakonske uredbe v nekaterih primerih ne uporablja. Zadevna pogodba iz postopka v glavni stvari spada v te primere na podlagi člena 29(2)(d) zakonske uredbe št. 81/2015, saj ta določba med izključitve s področja uporabe člena 5(4a) zakonske uredbe št. 368/2001 izrecno uvršča pogodbe za določen čas, sklenjene na podlagi zakona št. 240/2010.
- 15 Poleg tega člen 29(4) zakonske uredbe št. 81/2015 določa, da določbe člena 36 decreto legislativo št. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (zakonska uredba št. 165 v zvezi s splošnimi pravili o organizaciji dela v javni upravi) z dne 30. marca 2001 (redni dodatek h GURI št. 106 z dne 9. maja 2001, v nadaljevanju: zakonska uredba št. 165/2001) ostanejo nespremenjene.
- 16 Člen 36 zakonske uredbe št. 165/2001, kakor je bil spremenjen z zakonsko uredbo št. 75/2017, naslovljen „Osebe s pogodbo za določen čas ali s prožnim delovnim razmerjem“, določa:
- „1. Javne uprave zaposlujejo za svoje običajne potrebe izključno na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas [...].
- [...]
5. Če javne uprave kršijo kogentne določbe na področju zaposlovanja in dela delavcev, to nikakor ne more imeti za posledico nastanka delovnega razmerja za nedoločen čas pri navedenih javnih upravah, ne glede na odgovornost in sankcije, ki lahko temu sledijo. Zadevni delavec ima pravico do povrnitve škode, ki je nastala z opravljanjem dela v nasprotju s kogentnimi določbami [...].“
- [...]
- 5c Pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene v nasprotju s tem členom, so nične in povzročijo odgovornost uprave. Vodilne osebe, ki s svojim ravnanjem kršijo določbe tega člena, so prav tako odgovorne v smislu člena 21. Vodilni osebi, odgovorni za nepravilnost pri uporabi prožnega dela, ni mogoče dodeliti nobene nagrade za delovno uspešnost.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 17 EB je bil s 1. decembrom 2012 zaposlen na univerzi kot raziskovalec za tri leta, in sicer na podlagi pogodbe, sklenjene v skladu s členom 24(3)(a) zakona št. 240/2010 (v nadaljevanju: pogodba tipa A). Tako pogodbo je mogoče podaljšati samo enkrat za največ dve leti.
- 18 EB je oktobra 2014 pridobil nacionalno znanstveno habilitacijo za funkcijo izrednega profesorja na univerzi v smislu člena 16 tega zakona, ki potrjuje, da ima njen imetnik znanstvene kvalifikacije, potrebne za sodelovanje na določenih univerzitetnih natečajih.

- 19 Ni sporno, da je univerza, ko je bil EB še zaposlen, v skladu s členom 24(6) zakona št. 240/2010, ki omogoča, da so v obdobju osmih let od začetka veljavnosti tega zakona raziskovalci, zaposleni na podlagi pogodbe za nedoločen čas, ki delajo na univerzi in so pridobili nacionalno znanstveno habilitacijo, imenovani za izredne profesorje, izvedla tak postopek imenovanja za dva raziskovalca z istega področja kot je EB, ki sta bila zaposlena na podlagi take pogodbe. Vendar EB ni imel pravice sodelovati v tem postopku, ker je bil zaposlen na podlagi pogodbe za določen čas, čeprav je imel znanstveno habilitacijo.
- 20 EB je šest mesecev pred iztekom svoje pogodbe, ki je bil predviden 1. decembra 2015, zaprosil za podaljšanje pogodbe, ki je bila 24. novembra 2015 z učinkom od 1. decembra 2015 podaljšana za dve leti.
- 21 EB je 8. novembra 2017, pred iztekom svoje podaljšane pogodbe, zaprosil za podaljšanje pogodbe na podlagi člena 20(8) zakonske uredbe št. 75/2017, da bi se njegovo delovno razmerje za določen čas preoblikovalo v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V zvezi s tem je trdil, da se ta določba uporablja tudi za izobraževalno osebje na univerzah. Poleg tega je EB zaprosil, naj se od leta 2018 izvede postopek ustalitve zaposlitve iz člena 20(1) te zakonske uredbe.
- 22 Univerza je z obvestilom z dne 21. novembra 2017 prošnji EB zavrnila, pri čemer je trdila, prvič, da se člen 20(8) zakonske uredbe št. 75/2017 ne uporablja za akademske raziskovalce, zaposlene na podlagi pogodbe za določen čas, in drugič, da člen 29 zakonske uredbe št. 81/2015 ne omogoča uporabe postopka za zaposlitev raziskovalcev na podlagi pogodbe za določen čas.
- 23 EB je pri predložitvenem sodišču vložil tožbo, s katero ni le izpodbijal navedeno obvestilo, ampak je tudi predlagal razglasitev ničnosti okrožnice št. 3/2017, ki jo je sprejelo Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministrstvo za poenostavitev in javno upravo) in v skladu s katero se zakonska uredba št. 75/2017 ne uporablja za raziskovalce, zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega je predlagal, naj se ugotovi njegova pravica do zaposlitve za nedoločen čas ali do udeležbe v postopku ocenjevanja za imenovanje v naziv izrednega profesorja v skladu s členom 24(5) zakona št. 240/2010.
- 24 EB v utemeljitev tožbe med drugim trdi, da je treba člen 20 zakonske uredbe št. 75/2017 razlagati tako, da se uporablja tudi za delovna razmerja iz sistema javnega prava in torej tudi za delovno razmerje raziskovalca tipa A, saj okvirni sporazum nasprotuje drugačni razlagi, kakršna je tista iz okrožnice št. 3/2017.
- 25 EB poleg tega navaja, da izključitev – določena v členu 29(2)(d) zakonske uredbe št. 81/2015 – njegove pogodbe iz pravila, ki določa samodejno preoblikovanje pogodbe za določen čas, ki je podaljšana za več kot 36 mesecev, v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ni združljiva z okvirnim sporazumom, ker ni objektivnih razlogov, ki bi upravičevali, da se lahko raziskovalec zaposli za določen čas, zlasti kadar se ta zaposlitev podaljša za več kot tri leta, kot je bilo ravno v primeru tožeče stranke iz postopka v glavni stvari.
- 26 EB prav tako trdi, da je člen 24(3) zakona št. 240/2010, ker raziskovalcem, zaposlenim na podlagi pogodbe za določen čas, ki so – kot on sam – pridobili akademske kvalifikacije, ki se zahtevajo za imenovanje v naziv „izredni profesor“, ne omogoča, da bi bili ocenjeni za imenovanje na delovno mesto izrednega profesorja, v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije iz določbe 4 okvirnega sporazuma.
- 27 Nazadnje se EB sklicuje na načelo enakovrednosti, na podlagi katerega bi bilo treba ob neobstoju nacionalnega pravila, ki bi bilo ugodnejše za kategorijo raziskovalcev, ki ji pripada, uporabiti določbe, ki veljajo za zasebni sektor – kot so določbe, ki določajo samodejno preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, podaljšane za več kot 36 mesecev, v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen

čas – in določbe, ki se uporabljajo za kategorije delavcev, zaposlenih za določen čas v javnem sektorju, za katere zaradi ustreznih postopkov v skladu s členom 20 zakonske uredbe št. 75/2017 velja – tako kot za učitelje v šolah – določena oblika ustalitve njihovega delovnega razmerja.

- 28 Univerza poudarja, da se člen 20 zakonske uredbe št. 75/2017 ne uporablja za akademske raziskovalce, in sicer v skladu z določbami iz člena 3(2) zakonske uredbe št. 165/2001. V zvezi s tem trdi, da ta določba ne povzroča diskriminacije v primerjavi z drugimi raziskovalci, ki ne spadajo v kategorijo osebja, zaposlenega v javnem sektorju.
- 29 Univerza poleg tega opozarja, da je različno obravnavanje kategorij iz člena 24(3)(a) in (b) zakona št. 240/2010 ob upoštevanju dejstva, da imajo raziskovalci, na katere se nanaša točka (b) te določbe, več izkušenj, upravičeno.
- 30 Predložitveno sodišče meni, da lahko glede raziskovalcev, zaposlenih na podlagi pogodbe tipa A iz člena 24(1) in (3)(a) zakona št. 240/2010, uporaba takih pogodb za določen čas pomeni zlorabo in se sprašuje o združljivosti izključitve – izhajajoče iz člena 29(2)(d) zakonske uredbe št. 81/2015 – možnosti spremembe pogodbe, kakršna je pogodba, sklenjena med EB in univerzo, v pogodbo za nedoločen čas, z določbo 5 okvirnega sporazuma. V zvezi s tem se sklicuje zlasti na sodbo z dne 14. septembra 2016, Martínez Andrés in Castrejana López (C-184/15 in C-197/15, EU:C:2016:680), v kateri je Sodišče ugotovilo, da je prepoved spremembe pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo za nedoločen čas v skladu z okvirnim sporazumom le, če je mogoče uporabiti drug učinkovit ukrep za ustrezno sankcioniranje zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- 31 Po mnenju predložitvenega sodišča ne obstaja podoben alternativni ukrep, saj je povračilo škode, ki bi ga tožeča stranka iz postopka v glavni stvari lahko dosegla, omejeno na plačilo pavšalnega zneska, ki ni sorazmeren z dejanskim obsegom utrpjene škode. V teh okoliščinah naj bi bil EB v položaju, v katerem v nacionalnem pravnem redu ni določena nobena oblika sankcioniranja zlorabe pogodb za določen čas, enako kot je bilo v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 25. oktobra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).
- 32 Poleg tega se predložitveno sodišče sprašuje o združljivosti člena 24(1) in (3)(a) zakona št. 240/2010 z okvirnim sporazumom, ker ta določba omejuje trajanje pogodb raziskovalcev na tri leta, z morebitnim dveletnim podaljšanjem, s čimer je mogoča vsesplošna uporaba pogodbe za določen čas, medtem ko bi morala biti obnovitev take pogodbe utemeljena z objektivnimi razlogi.
- 33 V teh okoliščinah je Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (deželno upravno sodišče za Lacij, Italija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali kljub temu, da za države članice ne velja splošna obveznost, da določijo preoblikovanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, določba 5 okvirnega sporazuma [...] z naslovom „Ukrepi za preprečevanje zlorab“ tudi z vidika načela enakovrednosti nasprotuje temu, da nacionalna ureditev, kakršna je ta iz člena 29(2)(d) in [člena 29](4) zakonske uredbe št. 81/2015 ter člena 36(2) in (5) zakonske uredbe št. 165/2001, univerzitetnim raziskovalcem, zaposlenim s pogodbo o zaposlitvi za določen čas treh let, ki se lahko podaljša za dve leti, v skladu s členom 24(3)(a) zakona št. 240/2010, onemogoča, da bi nato sklenili delovno razmerje za nedoločen čas?

2. Ali kljub temu, da za države članice ne velja splošna obveznost, da določijo preoblikovanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, določba 5 okvirnega sporazuma [...] z naslovom „Ukrepi za preprečevanje zlorab“ tudi z vidika načela enakovrednosti nasprotuje temu, da bi nacionalna sodišča zadevne države članice uporabljala nacionalno zakonodajo, kakršna je ta iz člena 29(2)(d) in [člena 29](4) zakonske uredbe št. 81/2015 ter člena 36(2) in (5) zakonske uredbe št. 165/2001, tako, da bi bila pravica do ohranitve delovnega razmerja odobrena osebam, zaposlenim v organu javne uprave s pogodbo o prožni zaposlitvi, za katero veljajo pravila

delovnega prava zasebnega sektorja, vendar se na splošno ne priznava osebam, zaposlenim za določen čas v tem organu na podlagi javnega prava, glede na to, da v nacionalnem pravnem redu ne obstaja (zaradi zgoraj navedenih nacionalnih določb) noben drug učinkovit ukrep za sankcioniranje takih zlorab v zvezi z delavci?

3. Ali kljub temu, da za države članice ne velja splošna obveznost, da določijo preoblikovanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, določba 5 okvirnega sporazuma [...] z naslovom „Ukrepi za preprečevanje zlorab“ tudi z vidika načela enakovrednosti nasprotuje [...] nacionalni zakonodaji, kakršna je člen 24(1) in (3) zakona št. 240/2010, ki določa sklenitev in podaljšanje pogodb o zaposlitvi za določen čas med raziskovalci in univerzo za skupaj pet let (tri leta z morebitnim podaljšanjem za dve leti), pri čemer določa, da mora biti [pogodba] sklenjena „[v] okviru razpoložljivih sredstev za programsko obdobje za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom“, in pri čemer je podaljšanje odvisno od „pozitivne ocene didaktičnih dejavnosti in opravljenih raziskav“, ne določa pa objektivnih in preglednih meril za preverjanje, ali sklenitev in obnovitev takih pogodb dejansko ustrezata realni potrebi, ali so primerne za doseganje zastavljenih ciljev in ali so potrebne v ta namen, ter zaradi tega pomeni dejansko tveganje za zlorabo tovrstnih pogodb, zaradi česar ni skladna z namenom in koristnim učinkom okvirnega sporazuma?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Dopustnost

- 34 Univerza trdi, da so vprašanja za predhodno odločanje očitno nedopustna. Po eni strani naj bi bila povsem hipotetična in očitno neupoštevna za rešitev spora o glavni stvari, saj naj bi iz predložitvene odločbe izhajalo, da predložitveno sodišče ne dvomi o tem, kako je treba razlagati nacionalno ureditev iz postopka v glavni stvari. Po drugi strani pa naj to sodišče ne bi navedlo razlogov, iz katerih se sprašuje o razlagi prava Unije, kar naj ne bi bilo le v nasprotju s členom 94 Poslovnika Sodišča, tako da bi bilo treba ta vprašanja tudi na tej podlagi šteti za nedopustna, temveč naj bi tudi pomenilo kršitev pravice univerze do obrambe.
- 35 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v okviru sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, določenega v členu 267 PDEU, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, ki jo bo sprejelo, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Zato je Sodišče, kadar se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma dolžno odločiti (sodba z dne 25. novembra 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, točka 43 in navedena sodna praksa).
- 36 Za vprašanja, ki jih nacionalna sodišča postavijo v pravem in dejanskem okviru, ki so ga pristojna opredeliti sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preverja, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko zavrne odločanje o predlogu nacionalnega sodišča samo, če je očitno, da zaprosena razlaga prava Unije ali preučitev njegove veljavnosti nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih elementov, ki so potrebni, da bi lahko na postavljena vprašanja dalo koristne odgovore in da bi razumelo razloge, iz katerih nacionalno sodišče meni, da za odločitev o sporu, ki poteka pred njim, potrebuje odgovore na ta vprašanja (sodba z dne 2. februarja 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, točka 29 in navedena sodna praksa).
- 37 V obravnavanem primeru je treba poudariti, prvič, da predlog za sprejetje predhodne odločbe ustreza merilom, določenim v členu 94 Poslovnika. Ta predlog namreč vsebuje potrebna pojasnila glede upoštevanih dejstev in predmeta spora o glavni stvari. V njem je navedena tudi vsebina določb

nacionalnega prava, ki se po mnenju predložitvenega sodišča lahko uporabijo v postopku v glavni stvari. Predložitveno sodišče prav tako na eni strani navaja razloge, ki so mu vzbudili dvom glede razlage nekaterih določb prava Unije, na drugi strani pa zvezo, ki po njegovem mnenju obstaja med temi določbami in nacionalno zakonodajo, ki se eventualno uporabi za spor o glavni stvari. Te informacije so italijanski vladi in drugim zainteresiranim strankam tudi omogočile, da predložijo stališča v skladu s členom 23 Statuta Sodišča Evropske unije, kot to med drugim dokazujejo stališča, ki jih je predložila univerza.

- 38 Drugič, iz teh informacij je razvidno, da je predložitveno sodišče dokazalo povezavo med zaprošeno razlago okvirnega sporazuma ter dejanskim stanjem in predmetom spora o glavni stvari. Poleg tega je treba glede na navedene informacije šteti, da vprašanja, postavljena Sodišču, niso hipotetična in da ima Sodišče na voljo vse potrebne dejanske in pravne elemente, da lahko koristno odgovori na ta vprašanja.
- 39 V teh okoliščinah so postavljena vprašanja za predhodno odločanje dopustna.

Vsebinska presoja

- 40 V uvodu je treba poudariti, da želi predložitveno sodišče s prvima dvema vprašanjema dobiti odgovor na vprašanje, ali je to, da ne obstajajo ukrepi za sankcioniranje zlorabe pogodb o zaposlitvi za določen čas, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, združljivo z določbo 5 okvirnega sporazuma. Tretje vprašanje pa se nanaša na to, ali ta določba nasprotuje uporabi takih pogodb za določen čas, ker gre za zlorabo.
- 41 Ker preizkus potrebnosti ukrepov za sankcioniranje zlorabe pogodb za določen čas predpostavlja obstoj take zlorabe, je treba najprej preučiti tretje vprašanje za predhodno odločanje.

Tretje vprašanje

- 42 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je v zvezi z zaposlovanjem akademskih raziskovalcev določeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas za obdobje treh let, z možnostjo enkratnega podaljšanja za največ dve leti, pri čemer ta ureditev na eni strani sklenitev takih pogodb pogojuje s tem, da so na voljo sredstva „za programsko obdobje za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom“, in na drugi strani podaljšanje teh pogodb pogojuje s „pozitivno oceno didaktičnih dejavnosti in opravljenih raziskav“, ne določa pa objektivnih in preglednih meril za preverjanje, ali sklenitev in obnovitev takih pogodb dejansko ustrezata resnični potrebi, ali so te pogodbe primerne za doseganje zastavljenih ciljev in ali so potrebne v ta namen.
- 43 To tretje vprašanje se torej nanaša na dva sklopa, od katerih se eden nanaša na sklenitev pogodbe iz postopka v glavni stvari, drugi pa na podaljšanje te pogodbe.
- 44 V zvezi s tem je treba spomniti, da člen 24(3) zakona št. 240/2010 določa dve vrsti pogodb za akademske raziskovalce – s čimer nadomešča prejšnjo ureditev, s katero je bilo tem osebam po uspešnem dokončanju začetne poskusne dobe treh let dodeljeno stalno delovno mesto – to so pogodbe tipa A na eni strani in pogodbe iz člena 24(3)(b) zakona št. 240/2010 (v nadaljevanju: pogodba tipa B) na drugi strani. Zadnjenavedene pogodbe so prav tako sklenjene za obdobje treh let.
- 45 Izbirni postopek za obe kategoriji akademskih raziskovalcev sicer privede do sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer za obdobje treh let, vendar iz predloga za sprejetje predhodne odločbe izhaja, da kljub temu obstajajo razlike med navedenima tipoma pogodb.

- 46 Sklenitev pogodbe tipa A je namreč odvisna od obstoja sredstev, ki so na voljo za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom. Tako pogodbo je mogoče podaljšati samo enkrat za obdobje dveh let, in sicer po pozitivni oceni znanstvene dejavnosti zadevne osebe. Pogodbe tipa B pa ni mogoče podaljšati, vendar ima zadevni raziskovalec po izteku tega obdobja in na podlagi rezultata ustreznega ocenjevanja možnost, da se mu ponudi delovno mesto izrednega profesorja, za katero se sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 47 Tudi pogoji za dostop do pogodbe akademskega raziskovalca so drugačni. Za pogodbe tipa A zadostuje imeti naziv doktor, enakovreden akademski naziv ali specialistični izpit. Za pogodbe tipa B je potrebno delati kot raziskovalec v skladu s členom 24(3)(a) zakona št. 240/2010, pridobiti habilitacijo kot redni ali izredni profesor, dokončati medicinsko usposabljanje ali vsaj tri leta študirati na različnih univerzah in prejemati nepovratna sredstva za raziskave ali štipendije.
- 48 Zato sklenitev pogodbe tipa A omogoča dostop do pogodbe tipa B. Akademski raziskovalec lahko tako nadaljuje svojo akademsko kariero s preходом s pogodbe tipa A na pogodbo tipa B, zaradi česar bo nato imel možnost biti imenovan za izrednega profesorja. Vendar je tako imenovanje odvisno od rezultata ustreznega ocenjevanja in torej ni samodejno.
- 49 Iz tega izhaja, da je bistvena razlika med obema zdaj določenima kategorijama akademskih raziskovalcev v tem, da raziskovalci iz člena 24(3)(a) zakona št. 240/2010 v okviru svoje kariere nimajo neposrednega dostopa do delovnega mesta izrednega profesorja, medtem ko imajo tisti iz točke (b) te določbe do tega mesta neposreden dostop.
- 50 V obravnavanem primeru je bil EB zaposlen kot uspešen kandidat izbirnega postopka, organiziranega na podlagi člena 24 zakona št. 240/2010, torej po pozitivni oceni, ob upoštevanju „razpoložljivih sredstev za programsko obdobje za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom“, kot je zahtevano v odstavku 3(a) tega člena.
- 51 Spomniti je treba, da je v skladu z določbo 1 okvirnega sporazuma namen tega sporazuma, prvič, izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije in, drugič, vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.
- 52 Vendar je iz besedila določbe 5 okvirnega sporazuma in ustaljene sodne prakse razvidno, da se ta določba uporablja le v primeru zaporednih pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas (sodbi z dne 22. januarja 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, točka 70, in z dne 19. marca 2020, Sánchez Ruiz in drugi, C-103/18 in C-429/18, EU:C:2020:219, točka 56 in navedena sodna praksa), tako da se za pogodbo, ki je prva ali edina pogodba o zaposlitvi za določen čas, določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma ne uporablja (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 38 in navedena sodna praksa). V tem okviru je Sodišče tudi poudarilo, da okvirni sporazum državam članicam ne nalaga, naj sprejmejo ukrep, s katerim bi se zahtevalo, da je vsaka prva ali edina pogodba o zaposlitvi za določen čas utemeljena z objektivnim razlogom (sodba z dne 3. julija 2014, Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 57).
- 53 Zato sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kot je pogodba tipa A, ni zajeta z določbo 5, točka 1, okvirnega sporazuma in torej ne spada na področje uporabe te določbe.
- 54 Vendar se ta določba uporablja, kadar se pogodba tipa A podaljša za največ dve leti, kot je določeno v členu 24(3)(a) zakona št. 240/2010, saj gre v tem primeru za dve zaporedni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

- 55 V zvezi s tem je treba spomniti, da je namen točke 1 navedene določbe uresničevanje enega od ciljev tega okvirnega sporazuma, in sicer da se veriženje pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, za katero se šteje, da je potencialni vir zlorab v škodo delavcev, omeji z določitvijo nekaj minimalnih varstvenih določb, ki naj bi preprečile prekarizacijo položaja delavcev (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 36 in navedena sodna praksa).
- 56 Določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma zato 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 naštetih v njej, kadar v njihovem nacionalnem pravu ni enakovrednih pravnih ukrepov. Trije ukrepi, ki so tako naštetih v točki 1, od (a) do (c), te določbe, se nanašajo na objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali delovnih razmerij, na najdaljše skupno trajanje takih zaporednih pogodb ali delovnih razmerij ter na število njihovih obnovitev (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 54 in navedena sodna praksa).
- 57 Države članice imajo v zvezi s tem polje proste presoje, saj lahko uporabijo enega ali več ukrepov, naštetih v določbi 5, točka 1, od (a) do (c), okvirnega sporazuma, ali že obstoječe enakovredne pravne ukrepe, pri čemer upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 55 in navedena sodna praksa).
- 58 Tako določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma za države članice določa splošen cilj preprečevanja takih zlorab, pri tem pa jim prepušča izbiro sredstev za uresničitev tega cilja, če ne ogrozijo cilja ali polnega učinka okvirnega sporazuma (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 56 in navedena sodna praksa).
- 59 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da člen 24(3)(a) zakona št. 240/2010 ne določa omejitve le glede najdaljšega trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas akademskih raziskovalcev iz kategorije, v katero spada EB, ampak tudi glede mogočega števila obnovitev te pogodbe. Natančneje, v zvezi s pogodbo tipa A ta zakon določa najdaljše trajanje pogodbe na tri leta in dovoljuje le eno podaljšanje, ki je omejeno na dve leti.
- 60 Člen 24(3) zakona št. 240/2010 torej vsebuje dva od ukrepov, navedenih v določbi 5, točka 1, okvirnega sporazuma, in sicer omejitve glede najdaljšega skupnega trajanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in števila mogočih obnovitev. Predložitveno sodišče ni navedlo elementov, na podlagi katerih bi bilo mogoče sklepati, da ta ukrepa ne zadostujeta za učinkovito preprečevanje zlorab pogodb o zaposlitvi za določen čas v zvezi s pogodbami tipa A.
- 61 Predložitveno sodišče sicer s sklicevanjem na sodbi z dne 14. septembra 2016, Martínez Andrés in Castrejana López (C-184/15 in C-197/15, EU:C:2016:680), in z dne 25. oktobra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), navaja, da nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari ne vsebuje objektivnih in preglednih meril, na podlagi katerih je na eni strani mogoče ugotoviti, ali sta sklenitev in podaljšanje pogodb tipa A utemeljena z resničnimi začasnimi potrebami, na drugi strani pa, ali te pogodbe zadovoljujejo take potrebe in ali se izvajajo sorazmerno.
- 62 Vendar je treba v zvezi s tem na prvem mestu ugotoviti, da v nasprotju z okoliščinami v zadevah, v katerih sta bili izdani sodbi z dne 14. septembra 2016, Martínez Andrés in Castrejana López (C-184/15 in C-197/15, EU:C:2016:680), in z dne 25. oktobra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), nacionalna zakonodaja, ki se uporablja za spor o glavni stvari, vsebuje ukrepe, ki ustrezajo ukrepom iz določbe 5, točka 1(b) in (c), okvirnega sporazuma.

- 63 V teh sodbah se je namreč problem ugotavljanja, ali je bila obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas iz teh zadev upravičena iz objektivnih razlogov v smislu člena 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma – med katerimi je potreba po zadovoljevanju resničnih in začasnih potreb – pojavil izključno zaradi neobstoja ukrepov, ki spadajo v dve kategoriji ukrepov, navedeni v točki 59 te sodbe, medtem ko so ti ukrepi v členu 24(3)(a) zakona št. 240/2010 določeni. Zato dejstvo, da nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari ne vsebuje pojasnil o resničnosti in začasnosti potreb, ki jih je treba izpolniti z uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas, na katero se sklicuje predložitveno sodišče, ni upoštevno.
- 64 Na drugem mestu je treba ugotoviti, da so se zadevni delavci v navedenih sodbah znašli v popolni negotovosti glede trajanja svojega delovnega razmerja. V obravnavanem primeru pa so osebe, ki sklenejo pogodbo tipa A, kakršna je tista, ki sta jo sklenila EB in univerza, že pred podpisom pogodbe obveščene, da delovno razmerje ne bo moglo trajati več kot pet let.
- 65 Stabilnost zaposlitve delavca je – kot izhaja iz drugega odstavka preambule okvirnega sporazuma – vsekakor pomemben element varstva delavcev, medtem ko lahko pogodbe o zaposlitvi za določen čas potrebam tako delodajalcev kot tudi delavcev ustrezajo le v nekaterih okoliščinah (sodba z dne 11. februarja 2021, M. V. in drugi (Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas v javnem sektorju), C-760/18, EU:C:2021:113, točka 48 in navedena sodna praksa).
- 66 Vendar prenehanje učinkov pogodbe raziskovalca za določen čas, kot je pogodba EB, ki je zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi tipa A, ne povzroči nujno nestabilnosti zaposlitve, ker zadevnemu delavcu omogoča, da pridobi kvalifikacije, potrebne za pridobitev pogodbe tipa B, ki lahko privede do delovnega razmerja za nedoločen čas v funkciji izrednega profesorja.
- 67 Na tretjem mestu je treba ugotoviti, da to, da imajo univerze stalno potrebo po zaposlovanju akademskih raziskovalcev, kot očitno izhaja iz zadevne nacionalne ureditve, ne pomeni, da te potrebe ne bi bilo mogoče zadovoljiti z uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- 68 Delovno mesto raziskovalca je namreč očitno zasnovano kot prvi korak v znanstvenikovi karieri, saj je temu raziskovalcu vsekakor namenjeno, da napreduje na drugo delovno mesto, in sicer na delovno mesto učitelja, najprej kot izredni profesor, nato pa kot redni profesor.
- 69 Kar poleg tega zadeva dejstvo, da je podaljšanje pogodb tipa A za dve leti pogojeno s pozitivno oceno didaktičnih dejavnosti in opravljenih raziskav, lahko „posebne potrebe“ zadevnega sektorja na področju znanstvenih raziskav upravičeno vključujejo potrebo po zagotovitvi napredovanja kariere različnih raziskovalcev glede na njihovo uspešnost, ki mora zato biti ocenjena. Zato določba, na podlagi katere bi univerza morala skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z raziskovalcem ne glede na oceno rezultatov njegovih znanstvenih dejavnosti, ne bi izpolnjevala zgoraj navedenih zahtev.
- 70 Nazadnje, v zvezi z načelom enakovrednosti, na katero se predložitveno sodišče v svoji odločbi večkrat sklicuje, nanj pa se sklicuje tudi EB, je treba navesti, da se nanaša na to, da je treba zagotoviti sodno varstvo pravic, podeljenih v pravnem redu Unije, ki ni manj ugodno od varstva, ki je določeno za primerljive pravice, ki izhajajo zgolj iz nacionalnega prava. Zato tega načela v obravnavanem primeru ni mogoče uporabiti, ker se ta potreba nanaša le na določbe, katerih predmet so pravice, podeljene s pravnim redom Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, točki 39 in 40).
- 71 Glede na vse zgoraj navedene preudarke je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 5 okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je v zvezi z zaposlovanjem akademskih raziskovalcev določeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas za obdobje treh let, z možnostjo enkratnega podaljšanja za največ dve leti, pri čemer ta ureditev na eni strani sklenitev takih pogodb pogojuje s tem, da so na voljo sredstva „za programsko obdobje za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom“, in na drugi

strani podaljšanje teh pogodb pogojuje s „pozitivno oceno didaktičnih dejavnosti in opravljenih raziskav“, ne da bi bilo potrebno, da bi bila s to ureditvijo določena objektivna in pregledna merila za preverjanje, ali sklenitev in obnovitev takih pogodb dejansko ustrezata resnični potrebi ter ali so te pogodbe primerne za doseganje zastavljenih ciljev in potrebne v ta namen.

Prvo in drugo vprašanje

- 72 Kot je bilo navedeno v točki 40 te sodbe, se prvo in drugo vprašanje nanašata na ukrepe za sankcioniranje zlorabe pogodb za določen čas.
- 73 Kot je razvidno iz odgovora na tretje vprašanje, na prvo in drugo vprašanje ni treba odgovoriti, ker določba 5 okvirnega sporazuma ne nasprotuje nacionalni ureditvi iz postopka v glavni stvari in torej ne povzroča tveganja zlorab pogodb za določen čas.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi 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, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je v zvezi z zaposlovanjem akademskih raziskovalcev določeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas za obdobje treh let, z možnostjo enkratnega podaljšanja za največ dve leti, pri čemer ta ureditev na eni strani sklenitev takih pogodb pogojuje s tem, da so na voljo sredstva „za programsko obdobje za izvajanje dejavnosti raziskav, poučevanja, dopolnilnega poučevanja in pomoči študentom“, in na drugi strani podaljšanje teh pogodb pogojuje s „pozitivno oceno didaktičnih dejavnosti in opravljenih raziskav“, ne da bi bilo potrebno, da bi bila s to ureditvijo določena objektivna in pregledna merila za preverjanje, ali sklenitev in obnovitev takih pogodb dejansko ustrezata resnični potrebi ter ali so te pogodbe primerne za doseganje zastavljenih ciljev in potrebne v ta namen.

Podpisi