Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (aštuntoji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. spalio 8 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – 1, 2 ir 3 straipsniai – Direktyva 1999/70/EB – ETUC, UNICE ir CEEP bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis – 4 punktas – Nediskriminavimo principas – Priemonė, kurios ėmėsi universitetas pagal nacionalinę teisę – Etatinio dėstytojo statuso išlaikymas, sulaukus teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus – Galimybė, suteikta tik doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją turintiems dėstytojams – Tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai – Terminuotos sutartys – Mažesnis atlyginimas nei mokamas etatiniams dėstytojams“

Byloje C-644/19

dėl *Curtea de Apel Alba Iulia* (Albos Julijos apeliacinis teismas, Rumunija) 2019 m. gegužės 27 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. rugpjūčio 28 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

FT

prieš

Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu,

GS ir kt.,

HS,

Ministerul Educației Naționale

TEISINGUMO TEISMAS (aštuntoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas N. Wahl, teisėjai F. Biltgen (pranešėjas) ir S. Rossi,

generalinis advokatas M. Bobek,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– FT, atstovaujamos advokato D. Târşia,

* Proceso kalba: rumunų.

– Rumunijos vyriausybės, atstovaujamos E. Gane, A. Rotăreanu ir S.-A. Purza,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir C. Gheorghiu,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 4 t., p. 79), 1 straipsnio, 2 straipsnio 2 dalies b punkto ir 3 straipsnio bei 1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 3 t., p. 368) priede, 4 punkto 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant FT ginčą su *Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu* (toliau – Universitetas), GS ir kt., HS ir *Ministerul Educației Naționale* (Švietimo ministerija, Rumunija) dėl FT įdarbinimo Universitete sąlygų po to, kai jai sukako teisės aktuose nustatytas pensinis amžius.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 2000/78

3 Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.

4 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu.

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
   i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis <…>“

5 Minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<…>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<…>“

Direktyva 1999/70

6 Direktyvos 1999/70 17 konstatuojamojoje dalyje numatyta:

„[Š]i direktyva leidžia valstybėms narėms pačioms apibrėžti bendrajame susitarime vartojamas, bet jame konkrečiai neapibūdintas sąvokas, pagal jų nacionalinę teisę ar praktiką ir ši nuostata taip pat taikoma kitoms socialinės politikos direktyvoms, kuriose vartojamos panašios sąvokos, jeigu jos atitinka bendrojo susitarimo turinį.“

Pagrindinis susitarimas

7 Bendrojo susitarimo 3 punkte numatyta:

„Apibrėžimai

1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

8 Bendrojo susitarimo 4 punkto „Nediskriminavimo principas“ 1 dalyje numatyta:

„Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė [šis nevienodas požiūris] yra objektyviai pagrįst[as].“

Rumunijos teisė

9 Klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms galiojusios redakcijos 2011 m. sausio 5 d. *Legea n 1/2011 a educației naționale* (Nacionalinio švietimo įstatymas Nr. 1/2011, *Monitorul Oficial*, I dalis, Nr. 18, 2011 m. sausio 10 d., toliau – Įstatymas Nr. 1/2011) 118 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Nacionalinė aukštojo mokslo sistema grindžiama šiais principais:

a) universiteto autonomijos principu;

<…>

2. Aukštojoje mokykloje draudžiama diskriminacija dėl amžiaus, etninės priklausomybės, lyties, socialinės kilmės, politinių ar religinių pažiūrų, seksualinės orientacijos ar kitokio pobūdžio diskriminacija, išskyrus įstatyme numatytas pozityviąsias priemones.“

10 Įstatymo Nr. 1/2011 123 straipsnio 2 dalis išdėstyta taip:

„Universiteto autonomija suteikia Universiteto bendruomenei teisę nustatyti savo misiją, institucinę strategiją, struktūrą, veiklą, organizaciją ir veikimo būdus, materialinių ir žmogiškųjų išteklių valdymą griežtai laikantis galiojančių teisės aktų.“

11 Įstatymo Nr. 1/2011 289 straipsnyje numatyta:

„1. Dėstytojai ir mokslo darbuotojai į pensiją išeina sulaukę 65 metų amžiaus.

<…>

3. Valstybinių, specialių ir konfesinių universitetų senatai, remdamiesi profesiniais pasiekimais ir finansine padėtimi, gali nuspręsti pratęsti į pensiją išėjusio dėstytojo ar mokslo darbuotojo veiklą pagal vienerių metų trukmės terminuotą darbo sutartį, numatydami galimybę kasmet ją pratęsti be amžiaus apribojimo. Už ypatingus mokslo ar mokymo veiklos nuopelnus pensinio amžiaus sulaukusiems dėstytojams universiteto senatas gali suteikti profesoriaus emerito vardą. Į pensiją išėję dėstytojai gali gauti valandinį darbo užmokestį.

<…>

6. Nukrypstant nuo 1 dalies nuostatų, jei aukštojo mokslo įstaigų etatinių darbuotojų neužtenka visoms mokymo valandoms užtikrinti, jos gali, remdamosi universiteto senato nustatyta metodika ir atsižvelgdamos į metinį akademinio darbo įvertinimą, nuspręsti, kad dėstytojas ir (arba) mokslo darbuotojas išlaikys turimą etatinio darbuotojo statusą su visomis atitinkamomis teisėmis ir pareigomis.

7. Į pensiją išėję dėstytojai vėl įdarbinami dėstytojais ir išlaiko teises ir pareigas, kylančias iš mokymo veiklos, vykdytos prieš išeinant į pensiją, kasmet sudarant su jais naują sutartį, jei universiteto senatas tai patvirtina, laikydamasis 6 punkte nurodytos metodikos, tačiau visą grįžimo į darbą laikotarpį pensijos mokėjimas turi būti sustabdytas.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 1994–2015 m. FT ėjo etatines *conferențiar universitar* (docentas) pareigas Universitete pagal neterminuotą darbo sutartį.

13 2015 m. birželio 11 d. FT sukako teisės aktuose nustatytas pensinis amžius (65 metai), tačiau Universiteto sprendimu FT etatinės dėstytojos statusas buvo išsaugotas nuo tos dienos iki 2015 m. rugsėjo 30 d., t. y. iki 2014–2015 akademinių metų pabaigos.

14 Universiteto valdyba atmetė FT prašymą išlaikyti jos etatinės dėstytojos statusą 2015–2016 mokslo metais, motyvuodama tuo, kad šis prašymas neatitinka 2015 m. rugsėjo 28 d. Universiteto senato sprendimu Nr. 3655 priimtos „65 metų amžiaus sulaukusių etatinių dėstytojų statuso išlaikymo patvirtinimo metodikos“ (toliau – metodika). Pagal metodiką galimybė išlaikyti etatinio dėstytojo statusą sulaukus minėto amžiaus, numatyta Įstatymo Nr. 1/2011 289 straipsnio 6 dalyje, suteikiama tik doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją turintiems dėstytojams. Iš dalies pakeitus metodiką, ši galimybė nuo 2016 m. spalio 1 d. buvo panaikinta.

15 Kadangi FT prašymas buvo atmestas, nuo 2016 m. kasmet su Universitetu ji sudarė terminuotas darbo sutartis dėl tos pačios universitetinės veiklos, kurią vykdė anksčiau; tose sutartyse nustatyta „valandinio darbo užmokesčio“ mokėjimo sistema, todėl ji gavo mažesnes nei etatinių dėstytojų pajamas.

16 *Tribunalul Sibiu* (Sibiu apygardos teismas, Rumunija) FT pareiškė darbo teisės srities ieškinį dėl Universiteto sprendimo, grindžiamą tuo, kad ji neteko etatinės dėstytojos statuso 2015 m. spalio 1 d., nes sulaukė įstatyme nustatyto pensinio amžiaus. Teismas atmetė ieškinį; jis konstatavo, kad nėra diskriminacijos pagal Direktyvą 2000/78, kuria remiasi FT. Šis teismo sprendimas tapo galutinis, kai jį patvirtino *Curtea de Apel Alba Iulia* (Albos Julijos apeliacinis teismas, Rumunija).

17 Be to, *Tribunalul Alba* (Albos apygardos teismas, Rumunija) atmetė FT pateiktą administracinį skundą, kuriuo ji prašė panaikinti administracinius aktus, grindžiančius Universiteto atsisakymą patenkinti jos prašymą išlaikyti etatinio dėstytojo statusą.

18 Nagrinėdamas kasacinį skundą dėl šio *Tribunalul Alba* (Albos apygardos teismas, Rumunija) sprendimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagrindinė byla susijusi su aplinkybe, jog pagal metodiką galimybė išlaikyti etatinio dėstytojo statusą sulaukus teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus suteikiama tik doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją turintiems dėstytojams. Šis teismas klausia, ar tokio ribojamojo kriterijaus nustatymas yra netiesioginė diskriminacija, atsižvelgiant į tai, kad dėl šio kriterijaus atsiranda būtinybė vieną po kitos sudaryti terminuotas sutartis, kuriose nustatomas mažesnis darbo užmokestis. Jei atsakymas teigiamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar gali panaikinti įsiteisėjusio nacionalinio teismo sprendimo, kuriame jis konstatavo, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija nėra Direktyvai 2000/78 prieštaraujanti diskriminacija, poveikį.

19 Šiomis aplinkybėmis *Curtea de Apel Alba Iulia* (Albos Julijos apeliacinis teismas, Rumunija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 2000/78 1 straipsnį, 2 straipsnio 2 dalies b punktą bei 3 straipsnį ir Bendrojo susitarimo 4 punktą reikia aiškinti taip: pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė, pagal kurią darbdaviui leidžiama nustatyti, kad 65 metų amžiaus sulaukę asmenys gali likti etatiniais darbuotojais ir išsaugoti iki išėjimo į pensiją turėtas teises tik tuo atveju, kai turi doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją, taip diskriminuojant kitus panašioje padėtyje esančius asmenis, kurie tokią galimybę turi, jei yra laisvų etatų ir jeigu jie atitinka darbo kokybės reikalavimus, taip pat pagal kurią doktorantų mokslinio vadovo kvalifikacijos neturintys asmenys tą pačią akademinę veiklą gali vykdyti pagal paeiliui sudaromas terminuotas darbo sutartis, taikant valandinį darbo užmokestį, kuris yra mažesnis už etatinio universiteto dėstytojo gaunamą užmokestį, yra diskriminacinė, kaip suprantama pagal šias nuostatas?

2. Ar Sąjungos teisės taikymą pirmenybės tvarka (Sąjungos teisės viršenybės principą) galima aiškinti taip: nacionalinis teismas gali netaikyti nacionalinio teismo priimto galutinio sprendimo, kuriame nustatyta, kad faktiškai Direktyvos 2000/78 nuostatų laikomasi ir diskriminacijos nėra?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

20 Rašytinėse pastabose Rumunijos vyriausybė ginčija šio prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumą. Ji mano, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas nėra būtinas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti, nes sprendimą galima priimti remiantis vien šią teisę perkeliančiomis nacionalinės teisės nuostatomis, ir kad minėtas teismas nei pakankamai paaiškino, kodėl pasirinko prašomas išaiškinti Sąjungos teisės nuostatas, nei kaip jos susijusios su pagrindinėje byloje taikomais nacionalinės teisės aktais.

21 Iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos aišku, kad tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes turi įvertinti, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės nuostatos išaiškinimu (2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *A. K. ir kt. (Aukščiausiojo Teismo nepriklausomumas)* C-585/18, C-624/18 ir C-625/18, EU:C:2019:982, 97 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

22 Taigi klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės nuostatos išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *A. K. ir kt. (Aukščiausiojo Teismo nepriklausomumas)* C-585/18, C-624/18 ir C-625/18, EU:C:2019:982, 98 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Šiuo atveju nėra akivaizdu, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimuose nurodytos Sąjungos teisės nuostatos, susijusios su įdarbinimo ir darbo santykių srityje draudžiama diskriminacija, neturi jokio ryšio su pagrindine byla. Atvirkščiai, klausimas, ar pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai ir tai, kaip Universitetas juos įgyvendino, lemia tokią diskriminaciją, yra bylos esmė.

24 Be to, nors prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvai yra glausti, vis dėlto iš jų galima suprasti, kad pagrindinė byla susijusi su tariamai skirtingu požiūriu į Universiteto dėstytojus, kurie toliau dirba sulaukę teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus, atsižvelgiant į tai, ar jie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, ir kad Teisingumo Teismo klausiama, ar toks skirtingas požiūris prieštarauja pirmojo prejudicinio klausimo tekste nurodytoms Sąjungos teisės nuostatoms. Prašyme priimti prejudicinį sprendimą pakankamai išdėstytos reikšmingos faktinės aplinkybės ir nacionalinės teisės nuostatos, todėl reikia konstatuoti, kad šiuo atveju jis atitinka Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnio reikalavimus.

25 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad prejudiciniai klausimai priimtini.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

Dėl pirmojo klausimo pirmos dalies

26 Pirmojo klausimo pirma dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsnius reikia aiškinti taip: pagal juos draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos etatinio dėstytojo statusą gali išlaikyti tik tie teisės aktuose

nustatyto pensinio amžiaus sulaukę toliau pagal profesiją dirbantys universitetų dėstytojai, kurie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, o tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai gali tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias taikoma mažesnio nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema.

27 Iš Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto matyti, kad, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ji taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, kiek tai susiję su įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.

28 Taigi FT padėtis, susijusi su darbo sutartimis, kurias ji sudarė su Universitetu, ir su atlyginimu, kurį ji gavo pagal šias sutartis, patenka į šios nuostatos taikymo sritį.

29 Vis dėlto, kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, pagrindinėje byloje kilo ginčas dėl universiteto dėstytojams, kurie sulaukę teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus toliau dirba pagal profesiją, taikomo skirtingo požiūrio įdarbinimo ir darbo sąlygų srityje, atsižvelgiant į tai, ar jie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, nes tokios kvalifikacijos neturinčių dėstytojų padėtis yra blogesnė nei etatinių dėstytojų.

30 Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją tiek iš Direktyvos 2000/78 pavadinimo ir preambulės, tiek iš šios direktyvos turinio ir tikslo matyti, kad ja siekiama nustatyti bendruosius pagrindus, kuriais užtikrinamas vienodas požiūris į kiekvieną asmenį „užimtumo ir profesinėje srityje“, suteikiant jam veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos dėl kurios nors iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių (šiuo klausimu žr. 2009 m. birželio 18 d. Sprendimo *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381, 33 punktą ir 2019 m. sausio 15 d. Sprendimo *E.B.*, C-258/17, EU:C:2019:17, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

31 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pabrėžė, kad pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalį jos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių sąrašas yra baigtinis (šiuo klausimu žr. 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 34 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

32 Reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas skirtingas požiūris nėra susijęs nė su viena iš 1 straipsnyje išvardytų priežasčių. Toks skirtingas požiūris negali būti (net netiesiogiai) grindžiamas amžiumi, nes ir asmenys, kuriems nacionalinės teisės aktais sudaromos palankesnės sąlygos, ir asmenys, kuriems tokios sąlygos nesudaromos, priklauso tai pačiai teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukusių asmenų amžiaus grupei.

33 Skirtingas požiūris, atsižvelgiant į tai, ar asmuo turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, grindžiamas atitinkamų asmenų profesine kategorija. Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad Direktyva 2000/78 netaikoma, kai diskriminacija grindžiama tokiu kriterijumi (šiuo klausimu žr. 2015 m. gegužės 21 d. Sprendimo *SCMD*, C-262/14, nepaskelbtas Rink., EU:C:2015:336, 29 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

34 Vadinasi, tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, netaikomos Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalyje nustatytos bendrosios kovos su tam tikromis diskriminacijos darbo vietoje formomis nuostatos.

35 Taigi į pirmojo klausimo pirmą dalį reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 1 ir 2 straipsniai netaikomi nacionalinės teisės aktams, pagal kuriuos etatinio dėstytojo statusą gali išlaikyti tik tie teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę toliau pagal profesiją dirbantys universitetų dėstytojai, kurie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, o tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai gali tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias taikoma mažesnio nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema.

Dėl pirmojo klausimo antros dalies

36 Pirmojo klausimo antra dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip: pagal ją draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos etatinio dėstytojo statusą gali išlaikyti tik tie teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę toliau pagal profesiją dirbantys universitetų dėstytojai, kurie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, o tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai gali tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias taikoma mažesnio nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema.

37 Reikia priminti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje, kiek tai susiję su įdarbinimo sąlygomis, numatytas draudimas pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams taikyti mažiau palankias sąlygas negu panašiems nuolatiniams darbuotojams, remiantis vien tuo, kad jie dirba pagal terminuotas sutartis, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

38 Bendrojo susitarimo 4 punktu siekiama taikyti draudimo diskriminuoti principą pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys negalėtų nustatyti tokių darbo santykių, siekdamas neleisti šiems darbuotojams pasinaudoti teisėmis, kurias turi pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Iš 4 punkto formuluotės ir tikslo matyti, kad jis susijęs ne su pačiu pasirinkimu sudaryti terminuotas darbo sutartis vietoj neterminuotų darbo sutarčių, bet su darbuotojų, sudariusių pirmosios rūšies darbo sutartį, įdarbinimo sąlygomis, palyginti su pagal antros rūšies darbo sutartį įdarbintų darbuotojų darbo sąlygomis, nes sąvoka „darbo sąlygos“ apima priemones, susijusias su darbuotojo ir jo darbdavio nustatytais darbo santykiais (šiuo klausimu žr. 2019 m. birželio 20 d. Sprendimo *Ustariz Aróstegui* C-72/18, EU:C:2019:516, 25 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

40 Taigi reikia išnagrinėti, ar, palyginti su teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukusių toliau pagal profesiją dirbančių dėstytojų, turinčių doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją, įdarbinimo sąlygomis, tokios įdarbinimo sąlygos, kokios nustatytos FT sudarytose terminuotose darbo sutartyse, ypač pagal jas taikoma mažesnio darbo užmokesčio sistema, yra skirtingas požiūris, prieštaraujantis Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 daliai.

41 Šiuo klausimu, pirma, reikia nustatyti, ar doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją turintys dėstytojai, su kurių situacija turi būti lyginama FT situacija, patenka į sąvoką „panašūs nuolatiniai darbuotojai“, kaip ji suprantama pagal šią nuostatą. Pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalį ši sąvoka apima darbuotojus, kurie „sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius toje pačioje įmonėje ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į [jų] kvalifikaciją ar įgūdžius“.

42 Pirma, sąvoka „neterminuota darbo sutartis“ nėra konkrečiai apibrėžta Bendrajame susitarime, todėl ją, kaip nurodyta Direktyvos 1999/70 17 konstatuojamojoje dalyje, turi apibrėžti valstybės narės pagal nacionalinę teisę ir praktiką, jeigu šia apibrėžtimi paisoma Bendrojo susitarimo turinio (šiuo klausimu žr. 2012 m. kovo 15 d. Sprendimo *Sibilio*, C-157/11, nepaskelbtas Rink., EU:C:2012:148, 42–45 punktus).

43 Rašytinėse pastabose Komisija išreiškė abejonių, ar teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją turintys dėstytojai dirba pagal neterminuotą darbo sutartį, nes iš nurodytų nacionalinės teisės aktų matyti: kad išlaikytų etatinio dėstytojo statusą jie kasmet turi būti Universiteto įvertinti ir patvirtinti. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar tie dėstytojai įdarbinami pagal tokią neterminuotą sutartį, remdamasis pirmesniame šio sprendimo punkte nurodytais kriterijais.

44 Jei būtų nuspręsta, kad tie dėstytojai įdarbinami pagal neterminuotą darbo sutartį, reikėtų patikrinti, ar jie yra „panašūs“ nuolatiniai darbuotojai, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį. Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją draudimo diskriminuoti principu, kuris konkrečiai išreikštas toje nuostatoje, reikalaujama, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, o skirtingos – vienodai, jei toks vertinimas negali būti objektyviai pateisinamas (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

45 Draudimo diskriminuoti principas įgyvendintas ir sukonkretintas Bendrajame susitarime tik tiek, kiek tai susiję su skirtingu požiūriu į pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus ir panašioje padėtyje esančius pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 61 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Siekiant įvertinti, ar suinteresuotieji asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą, vadovaujantis jo 3 punkto 2 dalimi ir 4 punkto 1 dalimi reikia nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje situacijoje (2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 62 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47 Šiuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis kompetentingas įvertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar, kai FT buvo įdarbinta Universitete pagal paeiliui sudarytas terminuotas darbo sutartis, jos padėtis buvo panaši į doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją turinčių dėstytojų, kurie sulaukę teisės aktuose numatyto pensinio amžiaus buvo to paties darbdavio įdarbinti neterminuotai, padėtį (pagal analogiją žr. 2018 m. lapkričio 21 d. Sprendimo *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, 63 punktą).

48 Šiomis aplinkybėmis reikia, be kita ko, patikrinti, ar tai, kad pastarieji dėstytojai turi doktorantų mokslinio vadovo kvalifikaciją, reiškia, kad jų darbo pobūdis ir mokymo sąlygos skiriasi nuo tokių dėstytojų, kaip FT, darbo pobūdžio ir mokymo sąlygų.

49 Jei šių dviejų kategorijų dėstytojų situacijos būtų laikomos panašiomis, reikėtų išnagrinėti, ar egzistuoja objektyvi priežastis, kaip ji suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, galinti pateisinti skirtingą požiūrį, susijusį, pirmiausia, su jų atlyginimu.

50 Iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad sąvoka „objektyvios priežastys“ apima reikalavimą, kad nustatytas skirtingas požiūris būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą įdarbinimo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti. Šiuos veiksnius gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 punktas ir 2019 m. birželio 20 d. Sprendimo *Ustariz Aróstegui*, C-72/18, EU:C:2019:516, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

51 Šiuo atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aišku, kad, kaip matyti iš aiškinamojo memorandumo, metodika siekiama įveikti spartų profesorių ir *conferenţiar universitar* etatų skaičiaus Universitete augimą, palyginti su lektorių ir asistentų etatais, taip pat užtikrinti finansinę pusiausvyrą tarp Universiteto trumpalaikio ir vidutinės trukmės tvarumo ir vystymosi. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar šie motyvai iš tikrųjų yra metodikos tikslai.

52 Atsižvelgiant į šį patikrinimą, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad su būtinybe užtikrinti personalo valdymą ir su biudžetu susijusių sumetimų, kurie dar ir nėra pagrįsti objektyviais ir skaidriais kriterijais, negalima laikyti objektyviomis priežastimis, pateisinančiomis

skirtingą požiūrį, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje (šiuo klausimu žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 46 punktą ir 2017 m. vasario 9 d. Nutarties *Rodrigo Sanz*, C-443/16, EU:C:2017:109, 52 ir 54 punktus).

53 Iš tiesų, nors su biudžetu susiję sumetimai gali būti valstybės narės socialinės politikos pasirinkimo pagrindas ir daryti įtaką priemonių, kurių ji nori imtis, pobūdžiui ar apimčiai, jie patys savaime nėra šia politika siekiamas tikslas, todėl negali pateisinti nacionalinės teisės aktų, dėl kurių pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai vertinami skirtingai, taikymo (2017 m. vasario 9 d. Nutarties *Rodrigo Sanz*, C-443/16, EU:C:2017:109, 53 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

54 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo antrą dalį reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip: pagal ją draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos etatinio dėstytojo statusą gali išlaikyti tik tie teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę toliau pagal profesiją dirbantys universitetinės įstaigos dėstytojai, kurie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, o tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai su šia įstaiga gali tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias taikoma mažesnio nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema, jei pirmąją dėstytojų kategoriją sudarantys pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai yra panašūs į tuos, kurie sudaro antrąją kategoriją, o skirtingas požiūris į juos, susijęs su minėta atlyginimo sistema, nėra pateisinamas pagrįstomis priežastimis; tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl antrojo klausimo

55 Atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į pirmojo klausimo pirmą dalį, į antrąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

56 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (aštuntoji kolegija) nusprendžia:

1. **2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 1 ir 2 straipsnius reikia aiškinti taip: jie netaikomi nacionalinės teisės aktams, pagal kuriuos etatinio dėstytojo statusą gali išlaikyti tik tie teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę toliau pagal profesiją dirbantys universitetinės įstaigos dėstytojai, kurie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, o tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai su šia įstaiga gali tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias taikoma mažesnio nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema.**

2. **1999 m. kovo 18 d. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis priede, 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip: pagal ją draudžiama taikyti nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos etatinio dėstytojo statusą gali išlaikyti tik tie teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus sulaukę toliau pagal profesiją dirbantys universitetinės įstaigos dėstytojai, kurie turi doktoranto mokslinio vadovo kvalifikaciją, o tokios kvalifikacijos neturintys dėstytojai su šia įstaiga gali tik sudaryti terminuotas sutartis, pagal kurias taikoma mažesnio nei etatinių dėstytojų atlyginimo sistema, jei pirmąją dėstytojų kategoriją**

sudarantys pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai yra panašūs į tuos, kurie sudaro antrąją kategoriją, o skirtingas požiūris į juos, susijęs su minėta atlyginimo sistema, nėra pateisinamas pagrįstomis priežastimis; tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Parašai.