Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 3. júna 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 5 – Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú – Zneužívanie – Preventívne opatrenia – Pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore – Univerzitní vedeckí pracovníci“

Vo veci C-326/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionálny správny súd pre Lazio, Taliansko) z 28. novembra 2018 a doručený Súdnemu dvoru 23. apríla 2019, ktorý súvisí s konaním:

EB

proti

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,

Università degli Studi „Roma Tre“,

za účasti:

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,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory A. Kumin (spravodajca), sudcovia T. von Danwitz a P. G. Xuereb,

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: A. Calot Escobar,

* Jazyk konania: taliančina.

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– EB, v zastúpení: F. Dinelli a G. Grüner, avvocati,

– Università degli Studi „Roma Tre“, v zastúpení: L. Torchia, avvocata,

– Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) a Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL), v zastúpení: F. Americo, I. Barsanti Mauceri a A. Andreoni, avvocati,

– Anief – Associazione Professionale e Sindacale, v zastúpení: S. Galleano, V. De Michele a W. Miceli, avvocati,

– Confederazione Generale Sindacale, v zastúpení: T. M. de Grandis a V. De Michele, avvocati,

– Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, v zastúpení: E. Albé, avvocata,

– talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci C. Colelli a L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– Európska komisia, v zastúpení: G. Gattinara a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi EB, univerzitným vedeckým pracovníkom, a Presidenza del Consiglio dei Ministri (predseda Rady ministrov, Taliansko), Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstvo školstva, vysokoškolského vzdelávania a výskumu, Taliansko) a Università degli Studi „Roma Tre“ (ďalej len „univerzita“), vo veci odmietnutia predĺžiť jeho zmluvu na dobu určitú na dlhšie obdobie, ako stanovuje zákon, a tým ju zmeniť na zmluvu na dobu neurčitú alebo umožniť vykonanie hodnotenia na účely jeho zápisu na zoznam spolupracujúcich profesorov.

Právny rámec

Právo Únie

3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70 vyplýva, že:

„signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede“.

4 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody stanovuje, že strany tejto dohody „uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami [a že] pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov ako aj zamestnancov“.

5 Podľa doložky 1 rámcovej dohody:

„Účelom [tejto dohody] je:

a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;

b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

6 Doložka 3 rámcovej dohody, nazvaná „Vymedzenia“, stanovuje:

„Na účely tejto dohody termín

1. ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

…“

7 Doložka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ v bode 1 stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“

8 Doložka 5 tejto rámcovej dohody s názvom „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“ stanovuje:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú

ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov;
b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;
c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú:
a) ‚opakovane uzatvorené';
b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú."

9 Doložka 8 rámcovej zmluvy s názvom „Vykonávacie ustanovenia" stanovuje:

„1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto [rámcovej] dohode.

…"

Talianske právo

10 Článok 24 legge n° 240 – Norma in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e leefenza del sistema universitario (zákon č. 240 o organizácii univerzít, akademických zamestnancov a prijímaní do zamestnania, ako aj o právomoci priznanej vláde na účely podpory kvality a efektivity univerzitného systému) z 30. decembra 2010 (riadny dodatok GURI č. 10 zo 14. januára 2011, ďalej len „zákon č. 240/2010") s názvom „Vedeckí pracovníci na dobu určitú", stanovuje:

„1. V rámci zdrojov dostupných na plánovanie môžu univerzity na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú. Zmluva definuje na základe univerzitných predpisov podmienky výkonu vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom, ako aj vedeckú činnosť.

2. Príjemcovia sú vyberaní prostredníctvom verejných výberových konaní organizovaných univerzitami prostredníctvom nariadenia v zmysle zákona č. 168 z 9. mája 1989 v súlade so zásadami stanovenými v Európskej charte výskumných pracovníkov pripojenej k odporúčaniu Komisie z 11. marca 2005 (2005/251/ES)…

3. Zmluvy majú tieto vlastnosti:

a) zmluvy na dobu troch rokov, ktoré možno predĺžiť len raz na obdobie dvoch rokov po kladnom hodnotení vykonaných vyučovacích a vedeckých činností na základe podmienok, kritérií a parametrov stanovených vyhláškou ministerstva; tieto zmluvy možno uzavrieť s tou istou osobou aj v rôznych zariadeniach;

b) zmluvy na dobu troch rokov vyhradené uchádzačom, ktorí uzatvorili zmluvy uvedené v písmene a), alebo ktorí získali vnútroštátny vedecký titul na výkon funkcie profesorov prvej a druhej triedy uvedenej v článku 16 tohto zákona, alebo ktorí majú titul lekárskej špecializácie, alebo ktorí počas najmenej troch rokov, aj keď nenasledovali po sebe, získali granty na výskum v zmysle článku 51

ods. 6 zákona č. 449 z 27. decembra 1997, granty na výskum uvedené v článku 22 tohto zákona alebo postdoktorandské štipendiá podľa článku 4 zákona č. 398 z 30. novembra 1989 alebo podobné zmluvy, granty alebo štipendiá na zahraničných univerzitách.

…

5. V rámci zdrojov dostupných na plánovanie počas tretieho roka trvania zmluvy uvedenej v odseku 3 písm. b) univerzita ohodnotí dotknutého zamestnanca, ktorý získal vedecký titul podľa článku 16 na účely jeho zápisu do zoznamu spolupracujúcich profesorov uvedeného v článku 18 ods. 1 písm. e). V prípade kladného hodnotenia sa po uplynutí platnosti zmluvy tento zamestnanec zapíše do zoznamu spolupracujúcich profesorov. Hodnotenie sa vykonáva podľa štandardov kvality uznaných na medzinárodnej úrovni, ktoré sú stanovené v univerzitnom štatúte v rámci kritérií stanovených ministerskou vyhláškou. Plánovanie podľa článku 18 ods. 2 zabezpečuje dostupnosť potrebných zdrojov v prípade kladného hodnotenia. Konanie sa uverejní na stránkach univerzity.

…“

11 Článok 20 decreto legislativo č. 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 [legislatívny dekrét č. 75 – zmeny a doplnenia legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001 podľa článku 16 ods. 1 písm. a), článku 16 ods. 2 písm. b), c), d) a e) a článku 17 ods. 1 písm. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) a z) zákona č. 124 zo 7. augusta 2015 o reorganizácii verejnej správy] z 25. mája 2017 (GURI č. 130 zo 7. júna 2017) s názvom „Boj proti neistote zamestnania vo verejnej správe (ďalej len „legislatívny dekrét č. 75/2017“), stanovuje:

„1. S cieľom bojovať proti neistej povahe zamestnania, obmedziť využívanie zmlúv na dobu určitú a zhodnotiť odborné schopnosti, ktoré získali zamestnanci na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, môžu správne orgány v rokoch 2018 až 2020 v súlade s trojročným plánom potrieb uvedeným v článku 6 ods. 2 a s uvedením finančných prostriedkov, prijať do zamestnania na dobu neurčitú zamestnancov, ktorí neplnia riadiace funkcie a ktorí spĺňajú tieto požiadavky:

a) sú v službe po nadobudnutí účinnosti zákona č. 124 z roku 2015 na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých so správou, ktorá prijíma do zamestnania, alebo v prípade obecných správnych orgánov, ktoré vykonávajú úlohy pridruženou formou, a rovnako správnych orgánov, ktorých služby sú pridružené;

b) boli prijatí do zamestnania na dobu určitú vo vzťahu k rovnakým činnostiam, prostredníctvom výberových konaní, a to aj v rámci verejnej správy, ktorá sa odlišuje od tej, ktorá vykonáva nábor;

c) k 31. decembru 2017 boli v rámci správy uvedenej pod písmenom a), ktorá vykonáva nábor, zamestnaní najmenej tri roky počas posledných ôsmich rokov, hoci nenasledovali po sebe.

2. V priebehu rokov 2018 až 2020 môžu správne orgány v súlade s trojročným plánom potrieb podľa článku 6 ods. 2 a bez toho, aby bola dotknutá záruka náležitého prístupu zvonku, po oznámení pokrytia finančných potrieb, organizovať výberové konania vo výške maximálne 50 disponibilných pracovných miest pre zamestnancov, ktorí nezastávajú riadiace funkcie a ktorí spĺňajú tieto požiadavky:

a) po nadobudnutí účinnosti zákona č. 124 z roku 2015 majú pružnú pracovnú zmluvu so správnym orgánom, ktorý organizuje výberové konanie;

b) k 31. decembru 2017 boli zamestnaní správnym orgánom, ktorý organizuje výberové konanie, najmenej tri roky počas posledných ôsmich rokov, hoci nenasledovali po sebe.

…

8. Správne orgány môžu predĺžiť pružné pracovnoprávne vzťahy s osobami, ktoré sa zúčastňujú na konaniach uvedených v odsekoch 1 a 2, až do ich ukončenia, v medziach dostupných zdrojov v zmysle článku 9 ods. 28 zákonného dekrétu č. 78 z 31. mája 2010, v znení zákona č. 122 z 30. júla 2010.

9. Tento článok sa nevzťahuje na zamestnávanie pedagogických, administratívnych, technických a pomocných pracovníkov (ATA) štátnych školských a vzdelávacích zariadení… Tento článok sa nevzťahuje ani na zmluvy o pridelení zamestnancov orgánom verejnej správy."

12 Článok 5 ods. 4a decreto legislativo č. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (legislatívny dekrét č. 368, ktorým sa vykonáva smernica 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP), zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001) (ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001"), ktorým sa prebrala smernica 1999/70 do talianskeho právneho poriadku, stanovuje:

„Bez toho, aby boli dotknuté právne predpisy týkajúce sa opakovaného uzatvárania po sebe nasledujúcich zmlúv uvedené v predchádzajúcich odsekoch, ak na základe opakovaného uzatvárania po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú na vykonávanie rovnakých prác presiahla doba trvania pracovnoprávneho vzťahu medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom celkovo tridsaťšesť mesiacov vrátane predĺženia a obnovenia, bez ohľadu na prerušenie, ku ktorému dochádza v období medzi uzatvorením jednotlivých zmlúv, pracovnoprávny vzťah sa považuje za pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v zmysle odseku 2…"

13 Toto ustanovenie bolo v podstate prebrané a ponechané v platnosti na základe článku 19 decreto legislativo č. 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 (legislatívny dekrét č. 81 o systematickej úprave pracovných zmlúv a revízii právnych predpisov o pracovnoprávnych záväzkoch v súlade s článkom 1 ods. 7 zákona č. 183 z 10. decembra 2014) z 15. júna 2015 (riadny dodatok GURI č. 144 z 24. júna 2015, ďalej len „legislatívny dekrét č. 81/2015"), nazvaný „Stanovenie maximálnej lehoty a trvania", účinný od 25. júna 2015. Podľa tohto ustanovenia po prekročení hranice 36 mesiacov, či už ide o jedinú zmluvu alebo o opakovane uzatvorené zmluvy na vykonávanie úloh rovnakej úrovne a toho istého právneho postavenia, sa „zmluva zmení na zmluvu na dobu neurčitú odo dňa tohto prekročenia".

14 V súlade s článkom 10 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 sa však článok 5 ods. 4a tohto legislatívneho dekrétu neuplatňuje v určitých prípadoch. Zmluva, o ktorú ide vo veci samej, patrí medzi tieto prípady podľa článku 29 ods. 2 písm. d) legislatívneho dekrétu č. 81/2015, keďže toto ustanovenie výslovne stanovuje medzi výnimkami z pôsobnosti článku 5 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 zmluvy na dobu určitú uzatvorené na základe zákona č. 240/2010.

15 Okrem toho článok 29 ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81/2015 stanovuje, že ustanovenia článku 36 decreto legislativo č. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (legislatívny dekrét č. 165 o všeobecných pravidlách týkajúcich sa organizácie práce vo verejnej správe) z 30. marca 2001 (riadny dodatok GURI č. 106 z 9. mája 2001, ďalej len „legislatívny dekrét č. 165/2001") zostávajú nezmenené.

16 Článok 36 legislatívneho dekrétu č. 165/2001 v znení legislatívneho dekrétu č. 75/2017, nazvaný „Zamestnanci na základe zmluvy na dobu určitú alebo zamestnanci zamestnaní v rámci pružných pracovnoprávnych vzťahov“, stanovuje:

„1. Na účely splnenia požiadaviek súvisiacich s bežnými potrebami orgány verejnej správy prijímajú do zamestnania výlučne na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú…

…

5. Porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania alebo zamestnávania pracovníkov orgánmi verejnej správy v žiadnom prípade nemá za následok vznik pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú s týmito orgánmi verejnej správy, pričom zodpovednosť a sankcie, ktoré môžu vzniknúť, tým nie sú dotknuté. Dotknutý pracovník má právo na náhradu škody vyplývajúcej z vykonávania práce v rozpore s kogentnými ustanoveniami…

…

5c Pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené v rozpore s týmto článkom sú neplatné a zakladajú zodpovednosť orgánu verejnej správy. Vedúci pracovníci, ktorí konajú v rozpore s ustanoveniami tohto článku, sú takisto zodpovední podľa článku 21. Vedúcemu pracovníkovi zodpovednému za nezrovnalosti týkajúce sa využívania pružného zamestnávania sa neposkytujú príplatky za výsledky.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17 Dňa 1. decembra 2012 bol EB zamestnaný univerzitou ako vedecký pracovník na dobu troch rokov na základe zmluvy uzavretej podľa článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 (ďalej len „zmluva typu A“). Takúto zmluvu možno predĺžiť len raz na obdobie najviac dvoch rokov.

18 V októbri 2014 získal EB vnútroštátny vedecký titul potrebný na funkciu univerzitného profesora druhej triedy v zmysle článku 16 tohto zákona, teda titul, ktorý osvedčuje, že jeho držiteľ má vedeckú kvalifikáciu potrebnú na účasť na niektorých univerzitných výberových konaniach.

19 Je nesporné, že v čase, keď EB bol ešte v službe, univerzita v súlade s článkom 24 ods. 6 zákona č. 240/2010, ktorý počas obdobia ôsmich rokov od nadobudnutia účinnosti tohto zákona umožňuje zapísať do zoznamu profesorov druhej triedy vedeckých pracovníkov prijatých na základe zmluvy na dobu neurčitú pracujúcich na univerzite, ktorí získali vnútroštátny vedecký titul, zahájila takýto postup na zápis na zoznam v prospech dvoch vedeckých pracovníkov, ktorí boli zamestnaní v tej istej oblasti ako EB na základe takej zmluvy. EB však nemal právo zúčastniť sa tohto postupu, hoci mal vedecký titul, pretože bol zamestnaný na základe zmluvy na dobu určitú.

20 Šesť mesiacov pred skončením svojej zmluvy, stanoveným na 1. decembra 2015, EB požiadal o predĺženie tejto zmluvy, ktorá bola 24. novembra 2015 predĺžená s účinnosťou od 1. decembra 2015 o dva roky.

21 Dňa 8. novembra 2017 pred skončením predĺženej zmluvy EB požiadal o predĺženie svojej zmluvy podľa článku 20 ods. 8 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 s cieľom dosiahnuť zmenu svojho pracovného pomeru na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. V tejto súvislosti uviedol, že toto ustanovenie sa vzťahuje aj na pedagogických univerzitných pracovníkov. EB okrem toho od roku 2018 požiadal o vykonanie postupu stabilizácie zamestnania stanoveného v článku 20 ods. 1 tohto legislatívneho dekrétu.

22 Oznámením z 21. novembra 2017 univerzita zamietla žiadosti EB, pričom na jednej strane tvrdila, že článok 20 ods. 8 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 sa neuplatňuje na univerzitných vedeckých pracovníkov prijatých na základe zmluvy na dobu určitú, a na druhej strane, že článok 29 legislatívneho dekrétu č. 81/2015 neumožňuje použiť postup stanovený pre prijímanie vedeckých pracovníkov na základe zmluvy na dobu neurčitú.

23 EB podal na vnútroštátny súd žalobu proti tomuto rozhodnutiu, ale navrhol tiež zrušenie obežníka č. 3/2017, ktorý prijalo Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministerstvo pre zjednodušenie a verejnú správu, Taliansko), podľa ktorého sa legislatívny dekrét č. 75/2017 neuplatňuje na vedeckých pracovníkov prijatých na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú. Okrem toho žiadal, aby mu bolo priznané právo byť prijatý do zamestnania na dobu neurčitú, alebo aby bol pripustený do hodnotiaceho konania na účely prijatia do zamestnania ako spolupracujúci profesor podľa článku 24 ods. 5 zákona č. 240/2010.

24 EB na podporu svojej žaloby najmä tvrdí, že článok 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje aj na pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa vzťahuje verejné právo, a teda na pracovnoprávny vzťah vedeckého pracovníka typu A, keďže rámcová dohoda bráni odlišnému výkladu, aký stanovuje obežník č. 3/2017.

25 EB okrem toho tvrdí, že vylúčenie jeho zmluvy z pravidla stanovujúceho automatickú zmenu zmluvy na dobu určitú predĺženej o viac ako 36 mesiacov na zmluvu na dobu neurčitú – vylúčenie zakotvené v článku 29 ods. 2 písm. d) legislatívneho dekrétu č. 81/2015 – je nezlučiteľné s rámcovou dohodou, keďže neexistujú objektívne dôvody, ktoré by odôvodňovali, že vedecký pracovník môže byť zamestnaný na dobu určitú, najmä v prípade, keď sa toto zamestnanie predlžuje na obdobie dlhšie ako tri roky, ako to bolo v prípade žalobcu vo veci samej.

26 EB tiež tvrdí, že článok 24 ods. 3 zákona č. 240/2010 je v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie vyjadrenou v doložke 4 rámcovej dohody, keďže vedeckým pracovníkom prijatým na základe zmluvy na dobu určitú, ktorí tak ako on, získali univerzitnú kvalifikáciu vyžadovanú na to, aby mohli byť vymenovaní za „spolupracujúcich profesorov“, nedáva možnosť podrobiť sa hodnoteniu na účely ich vymenovania na miesto spolupracujúceho profesora.

27 EB sa napokon odvoláva na zásadu ekvivalencie, podľa ktorej v prípade neexistencie vnútroštátneho pravidla, ktoré by bolo výhodnejšie pre kategóriu vedeckých pracovníkov, do ktorej patrí, by sa mali uplatniť ustanovenia týkajúce sa súkromného sektora – akými sú ustanovenia, ktoré stanovujú automatický prevod pracovnej zmluvy na dobu určitú predĺženej o viac ako 36 mesiacov na zmluvu na dobu neurčitú –, ako aj ustanovenia uplatniteľné na kategórie pracovníkov na dobu určitú vo verejnom sektore, ktorí rovnako ako učitelia v školách môžu rôznymi postupmi stabilizovať svoj pracovnoprávny vzťah v súlade s článkom 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017.

28 Univerzita zdôrazňuje, že článok 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 sa nevzťahuje na univerzitných vedcov podľa ustanovení uvedených v článku 3 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 165/2001. V tejto súvislosti tvrdí, že toto ustanovenie nevedie k diskriminácii v porovnaní s ostatnými vedeckými pracovníkmi, ktorí nepatria do kategórie zamestnancov vo verejnom sektore.

29 Univerzita okrem toho pripomína, že rozdielne zaobchádzanie s kategóriami uvedenými v článku 24 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 240/2010 je odôvodnené vzhľadom na skutočnosť, že vedeckí pracovníci dotknutí týmto ustanovením písmena b) majú väčšie skúsenosti.

30 Vnútroštátny súd usudzuje, že pokiaľ ide o vedeckých pracovníkov prijatých do zamestnania na základe zmluvy typu A uvedenej v článku 24 ods. 1 a 3 písm. a) zákona č. 240/2010, použitie takýchto zmlúv na dobu určitú môže byť zneužívajúce, a pýta sa na zlučiteľnosť vylúčenia – vyplývajúceho z článku 29 ods. 2 písm. d) legislatívneho dekrétu č. 81/2015 – možnosti zmeny zmluvy, akou je zmluva uzavretá medzi EB a univerzitou, na zmluvu na dobu neurčitú, s doložkou 5 rámcovej dohody. V tejto

súvislosti odkazuje najmä na rozsudok zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680), v ktorom Súdny dvor rozhodol, že zákaz zmeny pracovnej zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú je v súlade s rámcovou dohodou len vtedy, ak je možné použiť iné účinné opatrenie na primerané sankcionovanie zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú.

31 Podľa vnútroštátneho súdu takéto alternatívne opatrenie neexistuje, keďže náhrada škody, ktorú by žalobca vo veci samej mohol získať, sa obmedzuje na zaplatenie paušálnej sumy, ktorá nie je primeraná skutočnému rozsahu spôsobenej škody. Za týchto okolností sa EB nachádza v situácii, keď vnútroštátny právny poriadok nestanovuje žiadnu formu sankcie za zneužívanie zmlúv na dobu určitú, ako to bolo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Okrem toho sa vnútroštátny súd pýta na zlučiteľnosť článku 24 ods. 1 a článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 s rámcovou dohodou, keďže toto ustanovenie obmedzuje dobu platnosti zmlúv vedeckých pracovníkov na tri roky s prípadným predĺžením o dva roky, čo umožňuje bez uváženia využiť zmluvu na dobu určitú, zatiaľ čo predĺženie takej zmluvy musí byť odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

33 V tejto súvislosti Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Regionálny správny súd pre Lazio, Taliansko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Hoci neexistuje všeobecná povinnosť členských štátov zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bráni doložka 5 rámcovej dohody… s názvom ‚Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]' aj vo svetle zásady ekvivalencie tomu, aby vnútroštátna právna úprava, o akú ide v článku 29 ods. 2 písm. d), [článku 29] ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81/2015 a v článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001, vylúčila pre univerzitných vedeckých pracovníkov prijatých na základe zmluvy na dobu určitú v trvaní troch rokov s možnosťou jej predĺženia o dva roky podľa článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 následné založenie pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú?

2. Hoci neexistuje všeobecná povinnosť členských štátov zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bráni doložka 5 rámcovej dohody… s názvom ‚Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]' aj vo svetle zásady ekvivalencie tomu, aby vnútroštátne súdy dotknutého členského štátu uplatňovali vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide v článku 29 ods. 2 písm. d), [článku 29] ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81/2015 a v článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001, takým spôsobom, že právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu sa priznáva osobám, ktoré správny orgán zamestnáva na základe pracovnej zmluvy s pružnou pracovnou dobou, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy uplatňujúce sa v súkromnej sfére, avšak zamestnancom, ktorých tento správny orgán zamestnal na dobu určitú na základe predpisov verejného práva, sa všeobecne toto právo nepriznáva, keďže neexistuje (v dôsledku vyššie uvedených vnútroštátnych ustanovení) iné účinné opatrenie vo vnútroštátnom poriadku na účely sankcionovania takého zneužívania vo vzťahu k týmto zamestnancom?

3. Hoci neexistuje všeobecná povinnosť členských štátov zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bráni doložka 5 rámcovej dohody… s názvom ‚Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]' aj vo svetle zásady ekvivalencie…, vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide v článku 24 ods. 1 a 3 zákona č. 240/2010, ktorá stanovuje uzatvorenie a predĺženie trvania zmluvy na dobu určitú medzi vedeckým pracovníkom a univerzitou celkom na päť rokov (tri roky s možným predĺžením o dva roky), pričom k uzatvoreniu zmluvy dôjde ‚v rámci zdrojov, ktoré sú k dispozícii pre plánovanie na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom' a zároveň predĺženie podlieha ‚kladnému hodnoteniu vykonanej vedeckej a vyučovacej činnosti' bez toho, aby boli

stanovené objektívne a transparentné kritériá na overenie, či uzatvorenie a obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či sú nevyhnutné na tento účel, a teda prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a nie je preto zlučiteľná s cieľom a užitočným účinkom rámcovej dohody?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

34 Univerzita tvrdí, že prejudiciálne otázky sú zjavne neprípustné. Na jednej strane sú čisto hypotetické a zjavne irelevantné pre vyriešenie sporu vo veci samej, keďže z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátny súd nemá žiadne pochybnosti o výklade vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej. Na druhej strane tento súd neuviedol dôvody, ktoré ho viedli k tomu, aby sa zaoberal výkladom práva Únie, čo je nielen v rozpore s článkom 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, takže z tohto dôvodu treba tieto otázky tiež považovať za neprípustné, ale porušuje aj právo univerzity na obranu.

35 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní pre vyhlásenie svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Preto je Súdny dvor v zásade povinný rozhodnúť, ak sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie (rozsudok z 25. novembra 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, bod 43 a citovaná judikatúra).

36 Pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže návrh vnútroštátneho súdu zamietnuť len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie alebo preskúmanie jeho platnosti nemajú nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sú mu položené, ako aj na pochopenie dôvodov, pre ktoré sa vnútroštátny súd domnieva, že potrebuje odpovede na tieto otázky, aby mohol rozhodnúť v spore, ktorý prejednáva (rozsudok z 2. februára 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, bod 29 a citovaná judikatúra).

37 V prejednávanej veci treba na jednej strane uviesť, že návrh na začatie prejudiciálneho konania spĺňa kritériá stanovené v článku 94 rokovacieho poriadku. Tento návrh totiž poskytuje potrebné spresnenia, pokiaľ ide o relevantné skutočnosti a predmet sporu vo veci samej. Poukazuje tiež na znenie ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré sa podľa vnútroštátneho súdu môžu uplatniť vo veci samej. Vnútroštátny súd rovnako uvádza jednak dôvody, ktoré ho viedli k položeniu otázok týkajúcich sa výkladu niektorých ustanovení práva Únie, a jednak súvislosť, ktorú vnútroštátny súd vidí medzi nimi a vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá sa prípadne uplatní na vec samu. Tieto informácie tiež umožnili talianskej vláde, ako aj ostatným dotknutým účastníkom konania predložiť pripomienky v súlade s článkom 23 štatútu Súdneho dvora, ako to dokazujú najmä pripomienky predložené univerzitou.

38 Na druhej strane z týchto informácií vyplýva, že vnútroštátny súd preukázal vzťah, ktorý existuje medzi požadovaným výkladom rámcovej dohody a existenciou a predmetom sporu vo veci samej. Okrem toho vzhľadom na uvedené informácie treba konštatovať, že otázky položené Súdnemu dvoru nemajú hypotetickú povahu a že Súdny dvor disponuje všetkými skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na poskytnutie užitočnej odpovede na tieto otázky.

39 Za týchto podmienok sú položené otázky prípustné.

O veci samej

40 Na úvod treba uviesť, že vnútroštátny súd sa svojimi prvými dvoma otázkami v podstate pýta, či neexistencia opatrení, ktorých cieľom by bolo sankcionovať zneužívanie zmlúv na dobu určitú, o aké ide vo veci samej, je zlučiteľná s doložkou 5 rámcovej dohody. Tretia otázka sa týka toho, či také ustanovenie bráni používaniu takýchto zmlúv na dobu určitú z dôvodu, že je zneužívajúce.

41 Vzhľadom na to, že preskúmanie nevyhnutnosti opatrení zameraných na sankcionovanie zneužívania zmlúv na dobu určitú predpokladá, že dochádza k takémuto zneužitiu, treba v prvom rade preskúmať tretiu prejudiciálnu otázku.

O tretej otázke

42 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 5 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá pre prijímanie univerzitných vedeckých pracovníkov stanovuje uzatváranie zmlúv na dobu určitú v trvaní troch rokov s jedinou možnosťou predĺženia o dva roky, pričom k uzatvoreniu takých zmlúv dôjde pod podmienkou, že sú k dispozícii zdroje „pre plánovanie na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom“ a zároveň predĺženie týchto zmlúv podlieha „kladnému hodnoteniu vykonanej vedeckej a vyučovacej činnosti“ bez toho, aby boli stanovené objektívne a transparentné kritériá na overenie, či uzatvorenie a obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či sú nevyhnutné na tento účel.

43 Táto tretia otázka sa teda týka dvoch častí, z ktorých jedna sa týka uzavretia zmluvy, o ktorú ide vo veci samej, a druhá predĺženia tejto zmluvy.

44 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že článok 24 ods. 3 zákona č. 240/2010 stanovuje dva druhy zmlúv pre univerzitných vedeckých pracovníkov, čím nahrádza predchádzajúcu právnu úpravu, ktorá týmto osobám priznala trvalé pracovné miesto po úspešnom absolvovaní pôvodnej trojročnej skúšobnej doby, a to na jednej strane zmluvy typu A a na druhej strane zmluvy uvedené v článku 24 ods. 3 písm. b) zákona č. 240/2010 (ďalej len „zmluva typu B“). Tieto posledné uvedené zmluvy sa tiež uzatvárajú na dobu troch rokov.

45 Je síce nesporné, že výberové konanie vedie pri oboch kategóriách univerzitných vedeckých pracovníkov k uzavretiu zmluvy na dobu určitú, konkrétne na dobu troch rokov, ale z návrhu na začatie prejudiciálneho konania predsa len vyplýva, že medzi uvedenými druhmi zmlúv existujú rozdiely.

46 Uzavretie zmluvy typu A totiž závisí od existencie disponibilných zdrojov na výkon vedeckej, vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom. Takúto zmluvu možno predĺžiť len raz na obdobie dvoch rokov po kladnom posúdení vedeckej činnosti dotknutej osoby. Naopak, zmluvu typu B nemožno predĺžiť, ale dotknutému vedeckému pracovníkovi možno po uplynutí tejto doby a v závislosti od výsledku zodpovedajúceho hodnotenia ponúknuť pracovné miesto spolupracujúceho profesora, pričom toto miesto spadá pod zmluvu na dobu neurčitú.

47 Podmienky prístupu k zmluve univerzitného vedeckého pracovníka sú tiež odlišné. Pokiaľ ide o zmluvy typu A, stačí byť držiteľom doktorského titulu, rovnocenného univerzitného titulu alebo diplomu v špecializovanom odbore medicíny. Pokiaľ ide o zmluvy typu B, je nevyhnutné, aby dotknutá osoba pracovala ako vedecký pracovník v súlade s článkom 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010, aby

získala titul profesora prvej alebo druhej triedy, aby ukončila dobu medicínskeho vzdelávania alebo odpracovala aspoň tri roky na rôznych univerzitách prostredníctvom rôznych grantov na výskum alebo štipendií.

48 Preto uzatvorenie zmluvy typu A umožňuje prístup k zmluve typu B. Vedecký pracovník tak môže pokračovať vo svojej akademickej kariére na základe prechodu od zmluvy typu A na zmluvu typu B, čo mu následne poskytne možnosť byť vymenovaný za spolupracujúceho profesora. Takéto vymenovanie však závisí od výsledku zodpovedajúceho hodnotenia, a nie je teda automatické.

49 Z toho vyplýva, že zásadný rozdiel medzi týmito dvoma kategóriami univerzitných vedeckých pracovníkov, ktoré sú v súčasnosti stanovené, spočíva v skutočnosti, že vedeckí pracovníci uvedení v článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 nemajú priamy prístup v rámci svojej kariéry k pracovnému miestu spolupracujúceho profesora, zatiaľ čo tí, ktorí sú uvedení v tomto ustanovení pod písmenom b), k nemu majú priamy prístup.

50 V prejednávanej veci bol EB prijatý do zamestnania ako úspešný uchádzač výberového konania organizovaného podľa článku 24 zákona č. 240/2010, a teda v nadväznosti na kladné posúdenie zohľadňujúce „zdroje, ktoré sú k dispozícii pre plánovanie na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom“, ako to vyžaduje odsek 3 písm. a) tohto článku.

51 Treba pripomenúť, že podľa doložky 1 rámcovej dohody je jej účelom zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie a okrem toho vytvoriť rámec na zamedzenie zneužívaniu vyplývajúceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

52 Zo znenia tejto doložky 5 rámcovej dohody, ako aj z ustálenej judikatúry však vyplýva, že táto doložka sa má uplatniť len v prípade opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú (rozsudky z 22. januára 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 70, a z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 56 a citovaná judikatúra), takže na zmluvu, ktorá je úplne prvou alebo jedinou zmluvou na dobu určitú, sa ustanovenie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody nevzťahuje [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 38 a citovaná judikatúra]. V tejto súvislosti Súdny dvor tiež zdôraznil, že rámcová dohoda neukladá členským štátom povinnosť prijať opatrenie, ktoré by vyžadovalo, aby každá prvá alebo jediná pracovná zmluva na dobu určitú bola odôvodnená objektívnym dôvodom (rozsudok z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 57).

53 Na uzatvorenie zmluvy na dobu určitú, akou je zmluva typu A, sa teda ako na takú nevzťahuje doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, a teda nepatrí do pôsobnosti tohto ustanovenia.

54 Naopak, toto ustanovenie sa uplatňuje, pokiaľ sa zmluva typu A predĺži na obdobie najviac dvoch rokov, ako to stanovuje článok 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010, keďže v tomto prípade ide o dve po sebe nasledujúce zmluvy na dobu určitú.

55 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že predmetom uvedenej doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody je vykonanie jedného z jej cieľov, a to ohraničenie používania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré sa považujú za možný zdroj zneužívania v neprospech pracovníkov, tým, že sa stanoví určitý počet minimálnych ochranných ustanovení určených na zabránenie neistote v postavení zamestnancov [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 36 a citovaná judikatúra].

56 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody preto ukladá členským štátom s cieľom zabrániť zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov povinnosť účinne a záväzne prijať najmenej jedno z opatrení, ktoré taxatívne vymedzuje, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri takto taxatívne vymedzené opatrenia v tejto doložke v bode 1 písm. a) až c) sa týkajú objektívnych dôvodov na obnovenie týchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto opakovane uzatváraných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 54 a citovaná judikatúra].

57 Členské štáty v tomto smere disponujú mierou voľnej úvahy, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia, aby zohľadnili potreby príslušných odvetví a/alebo kategórií pracovníkov [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 55 a citovaná judikatúra].

58 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zabránení takému zneužívaniu, pričom im ponecháva voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, pokiaľ nespochybnia cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 56 a citovaná judikatúra].

59 V prejednávanej veci treba konštatovať, že článok 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 stanovuje nielen obmedzenie, pokiaľ ide o maximálnu dobu trvania zmluvy na dobu určitú pre univerzitných vedeckých pracovníkov patriacich do kategórie, do ktorej patrí aj EB, ale aj pokiaľ ide o možný počet obnovení tejto zmluvy. Presnejšie, pokiaľ ide o zmluvu typu A, tento zákon stanovuje maximálnu dobu platnosti zmluvy na tri roky a povoľuje len jedno predĺženie, ktoré je obmedzené na dobu dvoch rokov.

60 Článok 24 ods. 3 zákona č. 240/2010 teda obsahuje dve z opatrení uvedených v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody, a to obmedzenia týkajúce sa maximálnej dĺžky platnosti zmlúv na dobu určitú a počtu možných obnovení. Vnútroštátny súd neuviedol skutočnosti, ktoré by mohli naznačovať, že tieto opatrenia nestačia na účinné predchádzanie zneužívania zmlúv na dobu určitú, pokiaľ ide o zmluvy typu A.

61 Je pravda, že vnútroštátny súd, opierajúc sa o rozsudky zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680), ako aj z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), uvádza, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej neobsahuje objektívne a transparentné kritériá, ktoré by na jednej strane umožňovali určiť, či je uzavretie a predĺženie platnosti zmlúv typu A odôvodnené skutočnými dočasnými potrebami, a na druhej strane, či sa vykonáva primeraným spôsobom.

62 V tejto súvislosti však treba v prvom rade konštatovať, že na rozdiel od okolností vo veciach, v ktorých boli vydané rozsudky zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680), a z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), vnútroštátna právna úprava uplatniteľná na spor vo veci samej obsahuje opatrenia, ktoré zodpovedajú opatreniam uvedeným v doložke 5 bode 1 písm. b) a c) rámcovej dohody.

63 V uvedených rozsudkoch totiž problém spočívajúci v určení, či obnovenie dotknutých zmlúv na dobu určitú v týchto veciach bolo odôvodnené objektívnymi dôvodmi v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody – medzi ktoré patrí potreba zabezpečiť skutočné a dočasné potreby – vznikol výlučne z dôvodu neexistencie opatrení patriacich do dvoch kategórií opatrení citovaných v bode 59 tohto rozsudku, ktoré sú naopak stanovené v článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010. Skutočnosť, že

vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej neobsahuje spresnenia týkajúce sa skutočnej a dočasnej povahy potrieb, ktoré sa majú uspokojiť využitím zmlúv na dobu určitú, na ktoré sa odvoláva vnútroštátny súd, preto nie je relevantná.

64 V druhom rade treba uviesť, že v uvedených rozsudkoch dotknutí pracovníci čelili úplnej neistote, pokiaľ ide o dĺžku trvania ich pracovného pomeru. V prejednávanej veci sú naopak osoby, ktoré uzavreli zmluvu typu A, akou je zmluva uzavretá medzi EB a univerzitou, informované ešte pred podpísaním zmluvy, že pracovný pomer nebude môcť trvať viac ako päť rokov.

65 Pokiaľ ide o výhodu stability zamestnania pre zamestnanca, táto, ako to vyplýva z druhého odseku preambuly rámcovej dohody, sa chápe ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo pracovné zmluvy na dobu určitú môžu zodpovedať potrebám zamestnávateľa i pracovníkov iba za určitých okolností [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 48 a citovaná judikatúra].

66 Zánik účinkov zmluvy vedeckého pracovníka na dobu určitú, akou je zmluva EB, prijatého na základe pracovnej zmluvy typu A, však nevyhnutne nespôsobuje nestabilitu zamestnania, keďže dotknutému pracovníkovi umožňuje získať kvalifikáciu potrebnú na prechod na zmluvu typu B, ktorá zase môže viesť k pracovnoprávnemu vzťahu na dobu neurčitú v postavení spolupracujúceho profesora.

67 V treťom rade treba konštatovať, že skutočnosť, že univerzity majú trvalú potrebu zamestnať univerzitných vedeckých pracovníkov, ako to zjavne vyplýva z predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy, neznamená, že túto potrebu nemožno uspokojiť využitím pracovných zmlúv na dobu určitú.

68 Zdá sa totiž, že miesto vedeckého pracovníka je koncipované ako prvá etapa v jeho vedeckej kariére, pričom táto kariéra sa má v každom prípade vyvíjať smerom k inému pracovnému miestu, a to miestu pedagóga, teda najskôr spolupracujúceho profesora a neskôr riadneho profesora.

69 Okrem toho, pokiaľ ide o skutočnosť, že predĺženie platnosti zmlúv typu A o dva roky je podmienené kladným hodnotením vykonávaných vyučovacích a vedeckých činností, „osobitné potreby" dotknutého odvetvia môžu primerane spočívať, pokiaľ ide o oblasť vedeckého výskumu, v potrebe zabezpečiť kariérny postup jednotlivých vedeckých pracovníkov v závislosti od ich príslušných zásluh, ktoré sa musia v dôsledku toho posúdiť. Ustanovenie, ktoré by ukladalo univerzite povinnosť uzavrieť zmluvu na dobu neurčitú s vedeckým pracovníkom nezávisle od ohodnotenia výsledkov jeho vedeckých činností, by preto nespĺňalo vyššie uvedené požiadavky.

70 Napokon, pokiaľ ide o zásadu ekvivalencie, na ktorú sa viackrát odvoláva vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí a aj samotný EB, táto zásada odkazuje na potrebu zabezpečiť súdnu ochranu práv priznaných právnym poriadkom Únie, ktorá nie je menej výhodná ako ochrana stanovená pre porovnateľné práva, ktoré majú svoj pôvod len vo vnútroštátnom práve. Táto zásada sa teda v prejednávanej veci neuplatní, keďže táto potreba sa týka len ustanovení, predmetom ktorých sú práva priznané právnym poriadkom Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, body 39 a 40).

71 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá pre prijímanie univerzitných vedeckých pracovníkov stanovuje uzatváranie zmlúv na dobu určitú v trvaní troch rokov s jedinou možnosťou predĺženia o dva roky, pričom k uzatvoreniu takých zmlúv dôjde pod podmienkou, že sú k dispozícii zdroje „pre plánovanie na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom" a zároveň predĺženie týchto zmlúv podlieha „kladnému hodnoteniu vykonanej vedeckej a vyučovacej činnosti" bez toho, aby bolo potrebné stanoviť objektívne a transparentné kritériá na overenie, či uzatvorenie a obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či sú nevyhnutné na tento účel.

O prvej a druhej otázke

72 Ako bolo uvedené v bode 40 tohto rozsudku, prvá a druhá otázka odkazujú na opatrenia, ktorých cieľom je sankcionovanie zneužívania zmlúv na dobu určitú.

73 Ako vyplýva z odpovede na tretiu otázku, keďže doložka 5 rámcovej dohody nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, a táto úprava teda nepredstavuje riziko zneužívania zmlúv na dobu určitú, nie je potrebné odpovedať na prvú a druhú otázku.

O trovách

74 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá pre prijímanie univerzitných vedeckých pracovníkov stanovuje uzatváranie zmlúv na dobu určitú v trvaní troch rokov s jedinou možnosťou predĺženia o dva roky, pričom k uzatvoreniu takých zmlúv dôjde pod podmienkou, že sú k dispozícii zdroje „pre plánovanie na účely vykonávania vedeckej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom“ a zároveň predĺženie týchto zmlúv podlieha „kladnému hodnoteniu vykonanej vedeckej a vyučovacej činnosti“ bez toho, aby bolo potrebné stanoviť objektívne a transparentné kritériá na overenie, či uzatvorenie a obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či sú nevyhnutné na tento účel.

Podpisy