Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

3. června 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 5 – Po sobě jdoucí pracovní smlouvy a poměry na dobu určitou – Zneužívání – Preventivní opatření – Pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru – Univerzitní výzkumní pracovníci“

Ve věci C-326/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (správní soud pro region Lazio, Itálie) ze dne 28. listopadu 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 23. dubna 2019, v řízení

EB

proti

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

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

Università degli Studi „Roma Tre“,

za přítomnosti:

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,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení A. Kumin (zpravodaj), předseda senátu, T. von Danwitz a P. G. Xuereb, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

* Jednací jazyk: italština.

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za EB F. Dinellim a G. Grünerem, avvocati,

– za Università degli Studi « Roma Tre » L. Torchia, avvocata,

– za Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) a Federazione Lavoratori della Conoscenza - Cgil (Flc-Cgil), F. Americem, I. Barsanti Mauceri a A. Andreonim, avvocati,

– za Anief - Associazione Professionale e Sindacale S. Galleanem, V. De Michelem a W. Micelim, avvocati,

– za Confederazione Generale Sindacale T. M. de Grandisem, V. De Michelem a P. Titone, avvocati,

– za Cipur - Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo E. Albé, avvocata,

– za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s C. Colelli a L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– za Evropskou komisi G. Gattinarou a M. van Beekem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je uvedena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi EB, univerzitním výzkumným pracovníkem, na jedné straně a Presidenza del Consiglio dei Ministri (předseda Rady ministrů, Itálie), Ministero dell' Istruzione dell' Università e della Ricerca (ministerstvo školství, vysokoškolského vzdělávání a výzkumu, Itálie) a Università degli Studi „Roma Tre“ (dále jen „Univerzita“), na straně druhé týkajícího se odmítnutí prodloužit jeho pracovní smlouvu na dobu určitou nad dobu stanovenou zákonem a přeměnit ji tak na smlouvu na dobu neurčitou nebo jej přijmout k hodnocení pro účely jeho zařazení na seznam spolupracujících profesorů.

Právní rámec

Unijní právo

3 Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 zní takto:

„[p]odepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.

4 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody uvádí, že její strany „uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem [a že] pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců“.

5 Podle ustanovení 1 rámcové dohody:

„Účelem [této dohody] je:

a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

6 Ustanovení 3 této rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

[…]“

7 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:

„Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“

8 Ustanovení 5 uvedené rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:
a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;

b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou
a) považovány za ‚po sobě jdoucí',
b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou."

9 Ustanovení 8 této rámcové dohody, nadepsané „Prováděcí ustanovení", stanoví následující:

„1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této [rámcové dohodě].

[…]"

Italské právo

10 Článek 24 legge nº 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 (zákon č. 240 o organizaci univerzit, akademických zaměstnancích a zaměstnávání, jakož i o pravomoci přiznané vládě za účelem podpory kvality a účinnosti univerzitního systému) ze dne 30. prosince 2010 (běžný doplněk ke GURI č. 10) ze dne 14. ledna 2011, dále jen „zákon č. 240/2010", nadepsaný „výzkumní pracovníci na dobu určitou", stanoví:

„1. V rámci zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, univerzity mohou pro své činnosti v oblasti výzkumu, výuky, doplňující výuky a služby studentům uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou. Smlouva definuje na základě univerzitních předpisů podmínky výkonu pedagogických činností, doplňující výuky a poskytování služeb studentům, jakož i výzkumné činnosti.

2. Adresáti jsou vybíráni ve veřejných výběrových řízeních pořádaných univerzitami prostřednictvím nařízení ve smyslu zákona č. 168 ze dne 9. května 1989 při dodržení zásad stanovených Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky, která je přílohou doporučení Komise ze dne 11. března 2005 (2005/251/ES) […]

3. Smlouvy se vyznačují tímto:

a) smlouvy na dobu tří let, které mohou být prodlouženy pouze jednou o dva roky, a to po kladném vyhodnocení vykonávaných pedagogických a výzkumných činností, na základě podmínek, kritérií a parametrů definovaných ministerským nařízením; tyto smlouvy mohou být rovněž uzavřeny se stejnou osobou i v různých ústavech;

b) smlouvy na dobu tří let, které jsou vyhrazeny uchazečům, kteří využili smluv uvedených v písm. a) nebo kteří získali vnitrostátní vědeckou habilitaci profesora prvního nebo druhého stupně ve smyslu čl. 16 tohoto zákona, nebo kteří mají titul lékařské specializace nebo kteří po dobu nejméně tří let, a to i po sobě nenásledujících, obdrželi granty na výzkum ve smyslu čl. 51 odst. 6 zákona č. 449 ze dne 27. prosince 1997, granty na výzkum uvedené v čl. 22 tohoto zákona nebo postdoktorandská stipendia uvedená v článku 4 zákona č. 398 ze dne 30. listopadu 1989, nebo podobné smlouvy, granty nebo stipendia na zahraničních univerzitách.

[…]

5. V rámci zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, univerzita v průběhu třetího roku smlouvy uvedené v odst. 3 písm. b) ohodnotí držitele smlouvy, který získal vědeckou habilitaci uvedenou v čl. 16, za účelem jeho zapsání na seznam spolupracujících profesorů uvedeného v čl. 18 odst. 1 písm. e). V případě kladného vyhodnocení je podle smlouvy držitel této smlouvy zapsán na seznam spolupracujících profesorů. Hodnocení se provádí v souladu se standardy jakosti uznanými na mezinárodní úrovni, které jsou definovány univerzitním řádem v rámci kritérií stanovených vyhláškou ministra. Plánování podle čl. 18 odst. 2 zajišťuje dostupnost nezbytných zdrojů v případě kladného vyhodnocení. Řízení se zveřejní na internetových stránkách univerzity.

[…]“

11 Článek 20 decreto legislativo nº 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 (legislativní nařízení č. 75 o změnách a doplněních legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, v souladu s čl. 16 odst. 1 písm. a) a odst. 2 písm. b), c), d) a e) a čl. 17 odst. 1 písm. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) a z) zákona č. 124 ze dne 7. srpna 2015 o reorganizaci veřejné správy), ze dne 25. května 2017 (GURI č. 130, ze dne 7. června 2017), s názvem „Boj proti nejistotě zaměstnání ve veřejné správě (dále jen „legislativní nařízení č. 75/2017“) stanoví:

„1. Za účelem boje proti nejistotě zaměstnání a omezení využívání smluv na dobu určitou a zhodnocení profesních dovedností nabytých zaměstnanci na základě pracovní smlouvy na dobu určitou mohou orgány veřejné správy v letech 2018 až 2020, v souladu s tříletým plánem potřeb uvedeným v čl. 6 odst. 2 a s uvedením finančního krytí, přijímat na dobu neurčitou zaměstnance, kteří nezastávají řídící funkce, a kteří splňují následující požadavky:

a) jsou ve službě po datu vstupu zákona č. 124 z roku 2015 v platnost na základě smluv na dobu určitou uzavřených se správou, která provádí zaměstnávání, nebo v případě obecních správ, které vykonávají funkce přidruženou formou, také se správami, jejichž služby jsou přidruženy;

b) byli přijati na dobu určitou, ve vztahu ke stejným činnostem, prostřednictvím výběrových řízení uskutečněných i u jiných orgánů veřejné správy, než jsou orgány, které provádí zaměstnávání;

c) k 31. prosinci 2017 byli ve službách správy uvedené v písmenu a), která provádí nábor, v posledních osmi letech zaměstnáni nejméně tři roky, a to i když po sobě nenásledovaly.

2. V průběhu týchž let 2018 až 2020 mohou orgány veřejné správy uspořádat v souladu s tříletým plánem potřeb uvedeným v čl. 6 odst. 2, aniž je dotčena záruka náležitého vnějšího přístupu, po uvedení finančního krytí, výběrová řízení vyhrazená, ve výši maximálně 50 disponibilních pracovních míst pro zaměstnance, kteří nezastávají řídící funkce, a kteří splňují následující požadavky:

a) mají po dni vstupu zákona č. 124 z roku 2015 v platnost pružnou pracovní smlouvu uzavřenou se správou, která pořádá výběrové řízení;

b) k 31. prosinci 2017 byli u správy, která pořádá výběrové řízení, v posledních osmi letech zaměstnáni nejméně tři roky, a to i když po sobě nenásledovaly.

[…]

8. Orgány veřejné správy mohou prodloužit pružné pracovní poměry s osobami, které se účastní výběrových řízení uvedených v předchozích odstavcích 1 a 2, a to až do jejich ukončení, v mezích dostupných zdrojů ve smyslu čl. 9 odst. 28 nařízení s mocí zákona č. 78 ze dne 31. května 2010, které přeměněno se změnami zákonem č. 122 ze dne 30. července 2010.

9. Tento článek se nevztahuje na zaměstnávání vzdělávacích, administrativních, technických a pomocných zaměstnanců (ATA) ve školských a vzdělávacích státních institucích. […] Tento článek se rovněž nevztahuje na smlouvy o přidělení zaměstnanců orgánům veřejné správy."

12 Článek 5 odst. 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 (legislativní nařízení č. 368, kterým se provádí směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS) ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235, ze dne 9. října 2001) (dále jen „legislativní nařízení č. 368"), které povedlo směrnici 1999/70 do italského právního řádu, stanovil:

„Aniž je dotčena úprava po sobě jdoucích smluv uvedená v předchozích odstavcích, pokud v důsledku po sobě jdoucích smluv na dobu určitou pro výkon rovnocenných úkolů přesáhla doba trvání pracovního poměru mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem v souhrnu třicet šest měsíců, včetně prodloužení a obnovení, bez ohledu na období přerušení mezi smlouvami, pracovní poměr se považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou na základě odstavce 2 […]".

13 Toto ustanovení bylo v podstatě převzato a zachováno v platnosti článkem 19 decreto legislativo nº 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 (legislativní nařízení č. 81 o systematické úpravě pracovních smluv a revize právních předpisů o pracovních povinnostech v souladu s čl. 1 odst. 7 zákona č. 183 ze dne 10. prosince 2014) ze dne 15. června 2015 (běžný doplněk GURI č. 144, ze dne 24. června 2015, dále jen „legislativní nařízení č. 81/2015"), nadepsaným „Stanovení lhůty a maximální doby trvání", v platnosti od 25. června 2015. Podle tohoto ustanovení platí, že jakmile je překročena hranice 36 měsíců bez ohledu na to, zda se jedná o jedinou smlouvu nebo o po sobě jdoucí smlouvy uzavřené za účelem výkonu služebních povinností na stejné úrovni a ve stejném právním postavení, „smlouva se přeměňuje na smlouvu na dobu neurčitou ode dne tohoto překročení".

14 V souladu s čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 se však čl. 5 odst. 4a tohoto legislativního nařízení v určitých případech nepoužije. Smlouva dotčená ve věci v původním řízení spadá na základě čl. 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015 pod tyto případy, jelikož toto ustanovení výslovně stanoví mezi výjimkami z působnosti čl. 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 smlouvy na dobu určitou uzavřené na základě zákona č. 240/2010.

15 Kromě toho čl. 29 odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015 stanoví, že ustanovení článku 36 decreto legislativo nº 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (legislativní nařízení č. 165 o obecných pravidlech týkajících se organizace práce ve veřejné správě) ze dne 30. března 2001 (běžný dodatek ke GURI č. 106, ze dne 9. května 2001, dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001") zůstávají beze změny.

16 Článek 36 legislativního nařízení č. 165/2001, ve znění legislativního nařízení č. 75/2017, nadepsaný „Zaměstnanci na základě smlouvy na dobu určitou nebo zaměstnávaní v rámci pružných pracovních poměrů", stanoví:

„1. Ke splnění požadavků souvisejících s běžnými potřebami zaměstnávají orgány veřejné správy výlučně prostřednictvím pracovních smluv na dobu neurčitou […]

[…]

5. Porušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání zaměstnanců ve veřejné správě nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních poměrů na dobu neurčitou s těmito orgány, aniž jsou tím dotčeny jejich případná odpovědnost a sankce, které jim mohou být uloženy. Dotčený zaměstnanec má nárok na náhradu škody vyplývající z práce odvedené v rozporu s kogentními ustanoveními […]“

[…]

5c Pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené v rozporu s tímto článkem jsou neplatné a zakládají odpovědnost správního orgánu. Vedoucí pracovníci, kteří jednají v rozporu s ustanoveními tohoto článku, jsou rovněž odpovědní ve smyslu článku 21. Vedoucím pracovníkům odpovědným za pochybení při využívání pružného zaměstnávání nelze přiznat výkonnostní odměny.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

17 Dne 1. prosince 2012 byl EB zaměstnán Univerzitou jako výzkumný pracovník na dobu tří let na základě smlouvy uzavřené podle čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 (dále jen „smlouva typu A“). Taková smlouva může být prodloužena pouze jednou na dobu nejvýše dvou let.

18 V říjnu 2014 EB získal vnitrostátní vědeckou habilitaci pro výkon funkce univerzitního profesora druhého stupně ve smyslu čl. 16 tohoto zákona, tj. habilitaci osvědčující, že její držitel má vědecké kvalifikace nezbytné pro účast v některých univerzitních výběrových řízeních.

19 Je nesporné, že v době, kdy EB byl ještě ve službě, Univerzita v souladu s čl. 24 odst. 6 zákona č. 240/2010, který během období osmi let od vstupu tohoto zákona v platnost umožňuje zapsat do seznamu profesorů druhého stupně výzkumné pracovníky zaměstnané na základě smlouvy na dobu neurčitou pracující na univerzitě, kteří získali vnitrostátní vědeckou habilitaci, zahájila takový postup k provedení zápisu u dvou výzkumných pracovníků ve stejném oboru jako EB, kteří byli zaměstnáni na základě takové smlouvy. EB však neměl právo účastnit se tohoto postupu z důvodu, že byl zaměstnán v rámci smlouvy na dobu určitou, i když měl vědeckou habilitaci.

20 Šest měsíců před koncem své smlouvy sjednaným na 1. prosince 2015 EB požádal o prodloužení své smlouvy, která byla dne 24. listopadu 2015 prodloužena s účinností od 1. prosince 2015 na dobu dvou let.

21 Dne 8. listopadu 2017, před uplynutím platnosti své prodloužené smlouvy, EB požádal o prodloužení své smlouvy na základě čl. 20 odst. 8 legislativního nařízení č. 75/2017, aby dosáhl přeměny svého pracovního poměru na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou. V tomto ohledu tvrdil, že toto ustanovení se vztahuje rovněž na pedagogické pracovníky na univerzitách. Mimoto EB požádal o provedení, od roku 2018, postupu ke stabilizaci zaměstnání stanoveného v čl. 20 odst. 1 tohoto legislativního nařízení.

22 Přípisem ze dne 21. listopadu 2017 Univerzita zamítla žádosti EB a tvrdila zaprvé, že čl. 20 odst. 8 legislativního nařízení č. 75/2017 se nevztahuje na univerzitní výzkumné pracovníky zaměstnané na základě smlouvy na dobu určitou, a zadruhé, že čl. 29 legislativního nařízení č. 81/2015 neumožňuje v rámci smlouvy na dobu určitou použít postup stanovený pro přijímání výzkumných pracovníků.

23 EB podal k předkládajícímu soudu nejen žalobu směřující proti tomuto rozhodnutí, ale rovněž se domáhal zrušení oběžníku č. 3/2017 přijatého Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministr pro zjednodušení a veřejnou správu), podle kterého se legislativní nařízení č. 75/2017 nevztahuje na výzkumné pracovníky přijaté v rámci pracovní smlouvy na dobu určitou.

Kromě toho požadoval, aby mu bylo přiznáno právo být zaměstnán na dobu neurčitou nebo být přijat do hodnotícího postupu za účelem přijetí do zaměstnání jako spolupracující profesor podle čl. 24 odst. 5 zákona č. 240/2010.

24 Na podporu své žaloby EB zejména tvrdí, že čl. 20 legislativního nařízení č. 75/2017 musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje rovněž na pracovní poměry upravené veřejným právem, a tedy na pracovní poměr výzkumného pracovníka typu A, přičemž rámcová dohoda brání odlišnému výkladu, který je prosazován oběžníkem č. 3/2017.

25 EB mimoto tvrdí, že vyloučení jeho smlouvy z pravidla stanovícího automatickou přeměnu smlouvy na dobu určitou prodloužené o více než 36 měsíců na smlouvu na dobu neurčitou – vyloučení zakotvené v čl. 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015 – je neslučitelné s rámcovou dohodou, jelikož neexistují objektivní důvody, které by mohly ospravedlnit, že výzkumný pracovník může být zaměstnán na dobu určitou, zvláště v případě, kdy se toto zaměstnání prodlouží o období delší než tři roky, jako tomu bylo právě v případě žalobce v původním řízení.

26 EB rovněž tvrdí, že čl. 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 tím, že výzkumným pracovníkům přijatým do zaměstnání v rámci smlouvy na dobu určitou, kteří stejně jako on získali univerzitní kvalifikace požadované k tomu, aby mohli být jmenováni jako „spolupracující profesoři", nedává možnost být hodnoceni za účelem jejich jmenování na místo spolupracujícího profesora, porušuje zásadu zákazu diskriminace zakotvenou v ustanovení 4 rámcové dohody.

27 Konečně EB uplatňuje zásadu rovnocennosti, podle které v případě neexistence vnitrostátního pravidla, které je výhodnější pro kategorii výzkumných pracovníků, do které patří, je třeba použít ustanovení týkající se soukromého sektoru – jako jsou ustanovení, která stanoví automatickou přeměnu pracovní smlouvy na dobu určitou prodloužené o více než 36 měsíců na smlouvu na dobu neurčitou – jakož i ustanovení použitelná na kategorie zaměstnanců ve veřejném sektoru na dobu určitou, kteří stejně jako učitelé škol mohou využívat určité formy stabilizace jejich pracovního poměru příslušnými postupy v souladu s článkem 20 legislativního nařízení č. 75/2017.

28 Univerzita zdůrazňuje, že čl. 20 legislativního nařízení č. 75/2017 se na univerzitní výzkumné pracovníky nepoužije na základě ustanovení uvedených v čl. 3 odst. 2 legislativního nařízení č. 165/2001. V tomto ohledu tvrdí, že toto ustanovení nevede k diskriminaci ve srovnání s jinými výzkumnými pracovníky, kteří nespadají do kategorie zaměstnanců zaměstnaných ve veřejném sektoru.

29 Univerzita mimoto připomíná, že rozdílné zacházení s kategoriemi uvedenými v čl. 24 odst. 3 písm. a) a b) zákona č. 240/2010 je odůvodněno s ohledem na skutečnost, že výzkumní pracovníci dotčení tímto ustanovením písm. b) mají větší zkušenosti.

30 Předkládající soud má za to, že pokud jde o výzkumné pracovníky přijaté na základě smlouvy typu A uvedené v čl. 24 odst. 1 a 3 písm. a) zákona č. 240/2010, použití takových smluv na dobu určitou může být zneužívající, a klade si otázku, zda je s ustanovením 5 rámcové dohody slučitelné vyloučení – vyplývající z čl. 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015 – z možnosti přeměnit takovou smlouvu, jako je smlouva uzavřená mezi EB a Univerzitou, na smlouvu na dobu neurčitou. V tomto ohledu odkazuje zejména na rozsudek ze dne 14. září 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680), ve kterém Soudní dvůr judikoval, že zákaz přeměny pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou je v souladu s rámcovou dohodou pouze tehdy, pokud je za účelem vhodného sankcionování zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou možné použít jiné účinné opatření.

31 Podle předkládajícího soudu takové alternativní opatření neexistuje vzhledem k tomu, že náhrada škody, kterou by žalobce v původním řízení mohl získat, se omezuje na vyplacení paušální částky, která není přiměřená skutečnému rozsahu vzniklé škody. Za těchto okolností se EB nachází v situaci,

kdy vnitrostátní právní řád nestanoví žádnou formu sankce za zneužití smluv na dobu určitou, jako tomu bylo ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Kromě toho se předkládající soud zamýšlí nad slučitelností čl. 24 odst. 1 a 3 písm. a) zákona č. 240/2010 s rámcovou dohodou, jelikož toto ustanovení omezuje dobu trvání smluv výzkumných pracovníků na tři roky s případným prodloužením o dva roky, což umožňuje bez dalšího využít smlouvu na dobu určitou, zatímco obnovení takové smlouvy musí být odůvodněno objektivními důvody.

33 Za těchto okolností se Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (správní soud pro region Lazio, Itálie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání ustanovení 5 rámcové dohody […], které je nadepsáno ‚Opatření k předcházení zneužití', rovněž s ohledem na zásadu rovnocennosti, a to ačkoli členské státy nemají obecnou povinnost stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v čl. 29 odst. 2 písm. d) a [v čl. 29] odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015 a v čl. 36 odst. 2 a odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001, která univerzitním výzkumným pracovníkům zaměstnaným na základě smlouvy na dobu určitou v délce trvání tří let, která může být podle čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 prodloužena o dva roky, znemožňuje následný vznik pracovního poměru na dobu neurčitou?

2) Brání ustanovení 5 rámcové dohody […], které je nadepsáno ‚Opatření k předcházení zneužití', rovněž s ohledem na zásadu rovnocennosti, a to ačkoli členské státy nemají obecnou povinnost stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v čl. 29 odst. 2 písm. d) a [v čl. 29] odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015 a v čl. 36 odst. 2 a odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001, byla vnitrostátními soudy dotčeného členského státu uplatňována tak, že nárok na další trvání pracovního poměru je přiznán osobám, které zaměstnává veřejná správa na základě pružné pracovní smlouvy, na niž se vztahují pracovněprávní předpisy, ale zaměstnancům, které veřejná správa zaměstnává na dobu určitou podle práva veřejného, tento nárok v obecné rovině přiznán není, přičemž v právním řádu neexistuje (z důvodu výše uvedených vnitrostátních ustanovení) jiné účinné opatření, kterým lze takové případy zneužití vůči pracovníkům sankcionovat?

3) Brání ustanovení 5 rámcové dohody […], které je nadepsáno ‚Opatření k předcházení zneužití', rovněž s ohledem na zásadu rovnocennosti, a to ačkoli členské státy nemají obecnou povinnost stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v čl. 24 odst. 1 a 3 zákona č. 240/2010, který stanoví sjednání a prodloužení smluv na dobu určitou mezi vědeckými pracovníky a univerzitami v celkové době pěti let (tři roky s případným prodloužením o dva roky), přičemž podmiňuje sjednání tím, že se uskuteční ‚v rámci zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku poskytovat služby studentům', a rovněž podřizuje prodloužení ‚pozitivnímu hodnocení vykonávaných pedagogických a vědeckých činností', aniž by byla stanovena objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda sjednání a prodloužení těchto smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, zda jsou vhodné k dosažení sledovaného cíle a zda jsou pro tento účel nezbytné, a tudíž představují skutečné riziko spočívající ve zneužívajícím využívání těchto typů smluv, takže není slučitelná s účelem a užitečným účinkem rámcové dohody?"

K předběžným otázkám

K přípustnosti

34 Univerzita tvrdí, že předběžné otázky jsou zjevně nepřípustné. Jsou čistě hypotetické a zjevně irelevantní pro řešení sporu v původním řízení, jelikož z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že předkládající soud nemá pochybnosti o výkladu vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení. Tento soud dále neuvedl důvody, které jej vedly k tomu, že má pochybnosti o výkladu unijního práva, což je nejen v rozporu s čl. 94 jednacího řádu Soudního dvora, takže tyto otázky musí být z tohoto důvodu rovněž považovány za nepřípustné, ale rovněž porušuje právo Univerzity na účinnou procesní obranu.

35 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 25. listopadu 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, bod 43 a citovaná judikatura).

36 Na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, se vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr může odmítnout vydat rozhodnutí o žádosti podané vnitrostátním soudem pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nebo přezkum jeho platnosti nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny, jakož i pro pochopení důvodů, proč má vnitrostátní soud za to, že potřebuje odpovědi na tyto otázky pro účely vyřešení sporu, který před ním probíhá (rozsudek ze dne 2. února 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, bod 29 a citovaná judikatura).

37 V projednávaném případě je třeba uvést, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce splňuje kritéria stanovená v čl. 94 jednacího řádu. Tato žádost totiž poskytuje nezbytná upřesnění, pokud jde o relevantní skutečnosti a předmět sporu v původním řízení. Je v ní rovněž poukázáno na znění ustanovení vnitrostátního práva, která se podle předkládajícího soudu na věc v původním řízení mohou použít. Předkládající soud rovněž uvádí důvody, na jejichž základě má pochybnosti o výkladu některých ustanovení unijního práva Unie, a souvislost, kterou spatřuje mezi tímto ustanovením a vnitrostátními právními předpisy případně použitelnými ve věci v původním řízení. Tyto informace rovněž poskytly italské vládě, jakož i ostatním zúčastněným možnost předložit vyjádření v souladu s čl. 23 statutu Soudního dvora, jak prokazují zejména vyjádření předložená Univerzitou.

38 Z těchto informací dále vyplývá, že předkládající soud prokázal vztah, který existuje mezi požadovaným výkladem rámcové dohody a realitou a předmětem sporu v původním řízení. Mimoto s ohledem na uvedené informace je třeba mít za to, že otázky položené Soudnímu dvoru nejsou hypotetické a že Soudní dvůr disponuje všemi skutkovými a právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na tyto otázky.

39 Za těchto podmínek jsou položené předběžné otázky přípustné.

K věci samé

40 Úvodem je třeba poznamenat, že podstatou prvních dvou otázek předkládajícího soudu je zodpovězení toho, zda je neexistence opatření určených k sankcionování zneužívání takových smluv na dobu určitou, jako je smlouva dotčená v původním řízení, slučitelná s ustanovením 5 rámcové dohody. Třetí otázka se týká toho, zda toto ustanovení brání použití takových smluv na dobu určitou z důvodu, že je zneužívající.

41 Vzhledem k tomu, že přezkum nezbytnosti opatření, která mají sankcionovat zneužití smluv na dobu určitou, předpokládá existenci takového zneužití, je třeba nejprve zkoumat třetí předběžnou otázku.

K třetí otázce

42 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které je pro přijímání univerzitních výzkumných pracovníků stanoveno, že tyto smlouvy musí být uzavírány na dobu tří let s jedinou možností prodloužení, a to na dobu nejvýše dvou let, přičemž uzavření takových smluv je podmíněno tím, že jsou k dispozici zdroje „pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku poskytovat služby studentům“, a prodloužení těchto smluv je podmíněno „pozitivním hodnocením vykonávaných pedagogických a vědeckých činností“, avšak nejsou definována objektivní a transparentní kritéria umožňující ověřit, že uzavírání a obnovování takových smluv reálně odpovídá skutečné potřebě, a zda jsou vhodné k tomu, dosáhnout sledovaného cíle a zda jsou za tímto účelem potřebné.

43 Tato třetí otázka se tedy týká dvou částí, z nichž jedna se vztahuje k uzavření smlouvy dotčené v původním řízení a druhá k prodloužení této smlouvy.

44 V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 stanoví dva typy smluv pro univerzitní výzkumné pracovníky, čímž nahrazuje předchozí právní úpravu, která těmto osobám skýtala stálé místo po úspěšném ukončení počáteční tříleté zkušební doby, a to jednak smlouvy typu A, a jednak smlouvy uvedené v čl. 24 odst. 3 písm. b) zákona č. 240/2010 (dále jen „smlouva typu B“). Tyto posledně uvedené smlouvy jsou rovněž uzavírány na dobu tří let.

45 I když je pravda, že výběrové řízení u obou kategorií univerzitních výzkumných pracovníků vede k uzavření smlouvy na dobu určitou, tedy na dobu tří let, z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že mezi uvedenými typy smluv nicméně existují rozdíly.

46 Uzavření smlouvy typu A totiž závisí na dostupnosti prostředků pro činnosti výzkumu, výuky, doplňující výuky a služby studentům. Taková smlouva může být po kladném hodnocení vědecké činnosti uskutečněné dotyčnou osobou jednou prodloužena na dobu dvou let. Naproti tomu smlouva typu B nemůže být prodloužena, ale dotyčnému výzkumnému pracovníkovi může být po uplynutí tohoto období a v závislosti na výsledku odpovídajícího hodnocení nabídnuto pracovní místo spolupracujícího profesora, přičemž toto pracovní místo je obsazováno na základě smlouvy na dobu neurčitou.

47 Podmínky přístupu ke smlouvě univerzitního výzkumného pracovníka jsou rovněž odlišné. U smluv typu A postačuje být držitelem doktorského titulu, rovnocenného vysokoškolského titulu nebo diplomu lékařské specializace. U smluv typu B je nezbytné, aby pracoval jako výzkumný pracovník v souladu s čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010, získal habilitaci jako profesor prvního nebo druhého stupně, dokončil dobu lékařské odborné přípravy nebo strávil alespoň tři roky na různých univerzitách na základě získaných grantů na výzkum nebo studijních stipendií.

48 Proto skutečnost uzavření smlouvy typu A umožňuje mít přístup ke smlouvě typu B. Univerzitní výzkumný pracovník může pokračovat ve své akademické kariéře na základě přechodu od smlouvy typu A na smlouvu typu B, což mu následně umožní být jmenován spolupracujícím profesorem. Takové jmenování však závisí na výsledku odpovídajícího hodnocení, a není tedy automatické.

49 Z toho vyplývá, že zásadní rozdíl mezi oběma kategoriemi univerzitních výzkumných pracovníků, které jsou v současnosti upraveny, spočívá ve skutečnosti, že výzkumníci uvedení v čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 nemají v rámci své kariéry přímý přístup k pracovnímu místu spolupracujícího profesora, zatímco ti, kteří jsou uvedeni v tomto ustanovení pod písm. b), takový přímý přístup mají.

50 V projednávaném případě byl EB přijat jako úspěšný uchazeč výběrového řízení uspořádaného na základě čl. 24 zákona č. 240/2010, a tedy na základě kladného hodnocení zohledňujícího „zdroje, které jsou k dispozici pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku poskytovat služby studentům“, jak vyžaduje odst. 3 písm. a) tohoto článku.

51 Je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

52 Ze znění ustanovení 5 rámcové dohody, jakož i z ustálené judikatury však vyplývá, že se uvedené ustanovení použije pouze v případě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudky ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 70, jakož i ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 56 a citovaná judikatura), takže na smlouvu, která je zcela první nebo jedinou pracovní smlouvou na dobu určitou, se ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nevztahuje [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 38 a citovaná judikatura]. V této souvislosti Soudní dvůr rovněž zdůraznil, že rámcová dohoda neukládá členským státům povinnost přijmout opatření vyžadující, aby jakákoli první nebo jediná pracovní smlouva na dobu určitou byla odůvodněna objektivním důvodem (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 57).

53 Uzavření takové smlouvy na dobu určitou, jako je smlouva typu A, proto jako takové nespadá pod ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, a nespadá tedy do působnosti tohoto ustanovení.

54 Toto ustanovení se naopak použije, pokud je smlouva typu A prodloužena na maximální dobu dvou let, jak je stanoveno v čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010, jelikož se v tomto případě jedná o dvě po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou.

55 V tomto ohledu je třeba připomenout, že účelem bodu 1 uvedeného ustanovení je provést jeden z cílů, jež tato rámcová dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků, tím, že budou stanovena určitá ustanovení minimální ochrany, jejichž úkolem je zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 36, jakož i citovaná judikatura].

56 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody proto ukládá členským státům, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) uvedeného ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, nejdelšího možného celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv

a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 54, jakož i citovaná judikatura].

57 Členské státy mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo několika opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody, anebo stávajících rovnocenných právních opatření, a to vše s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 55, jakož i citovaná judikatura].

58 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužití, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení, za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 56, jakož i citovaná judikatura].

59 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 stanoví nejen omezení, co se týče maximální doby trvání smlouvy na dobu určitou univerzitních výzkumných pracovníků patřících do kategorie, do které spadá EB, ale rovněž co se týče možného počtu obnovení této smlouvy. Konkrétně, co se týče smlouvy typu A, tento zákon stanoví maximální dobu trvání smlouvy na tři roky a povoluje pouze jedno prodloužení, které je omezeno na dobu dvou let.

60 Článek 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 tudíž obsahuje dvě z opatření uvedených v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody, a sice omezení týkající se maximálního celkového trvání smluv na dobu určitou a počtu možných prodloužení. Předkládající soud neuvedl skutečnosti, které by mohly naznačovat, že tato opatření nepostačují k tomu, aby účinně zabránily zneužívání smluv na dobu určitou, pokud jde o smlouvy typu A.

61 Je pravda, že předkládající soud s odkazem na rozsudky ze dne 14. září 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680), jakož i ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), poznamenává, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení neobsahuje objektivní a transparentní kritéria, která jednak umožňují určit, zda je uzavírání a prodlužování smluv typu A odůvodněno skutečnými přechodnými potřebami, a jednak, zda může uspokojit tyto potřeby a zda je prováděno přiměřeným způsobem.

62 V tomto ohledu je však třeba zaprvé konstatovat, že na rozdíl od okolností věcí, ve kterých byly vydány rozsudky ze dne 14. září 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680), jakož i ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), vnitrostátní právní úprava použitelná na spor v původním řízení obsahuje opatření, která odpovídají opatřením stanoveným v ustanovení 5 bodu 1 písm. b) a c) rámcové dohody.

63 V těchto rozsudcích totiž problém spočívající v prokázání, zda obnovení smluv na dobu určitou dotčených v těchto věcech bylo odůvodněno objektivními důvody ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody – mezi nimiž je nezbytnost pokrýt skutečné a dočasné potřeby – vznikl ze samotného důvodu neexistence opatření spadajících do dvou kategorií opatření uvedených v bodě 59 tohoto rozsudku; tato jsou však stanovena v čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010. Skutečnost, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení neobsahuje upřesnění ohledně skutečné a dočasné povahy potřeb, které je třeba uspokojit využitím smluv na dobu určitou, na kterou poukazuje předkládající soud, je tedy irelevantní.

64 Zadruhé je třeba uvést, že v uvedených rozsudcích byli dotčení zaměstnanci vystaveni naprosté nejistotě ohledně délky trvání jejich pracovního poměru. Naproti tomu v projednávaném případě osoby, které uzavírají takovou smlouvu typu A, jako je smlouva uzavřená mezi EB a Univerzitou, jsou ještě před podpisem smlouvy informovány o tom, že pracovní poměr nebude moci trvat déle než pět let.

65 Pokud jde o významnost možnosti stabilního zaměstnání pro zaměstnance, ta zajisté, jak vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, kdežto pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 48, jakož i citovaná judikatura].

66 Ukončení účinků takové smlouvy výzkumného pracovníka na dobu určitou, jako je smlouva EB, který byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy typu A, přitom nutně nevede k nestabilitě zaměstnání, jelikož dotčenému zaměstnanci umožňuje získat kvalifikace nezbytné k získání smlouvy typu B, která může vést k pracovnímu poměru na dobu neurčitou v postavení spolupracujícího profesora.

67 Zatřetí je třeba konstatovat, že skutečnost, že univerzity trvale potřebují zaměstnávat univerzitní výzkumné pracovníky, jak patrně vyplývá z dotčené vnitrostátní právní úpravy, neznamená, že tato potřeba nemůže být uspokojena na základě pracovních smluv na dobu určitou.

68 Pracovní místo výzkumného pracovníka je totiž podle všeho pojato jako první fáze kariéry vědce, přičemž tento výzkumný pracovník je každopádně předurčen k tomu, aby vývojem došel k jinému místu, a sice pracovnímu místu pedagoga, nejprve jako spolupracující profesor a poté jako řádný profesor.

69 Pokud jde dále o skutečnost, že prodloužení smluv typu A o dva roky je podmíněno kladným hodnocením vykonávaných pedagogických a výzkumných činností, „zvláštní potřeby" dotyčného odvětví mohou, pokud jde o oblast vědeckého výzkumu, rozumně spočívat v nutnosti zajistit kariérní vývoj různých výzkumných pracovníků v závislosti na jejich příslušných zásluhách, které musí být v důsledku toho hodnoceny. Ustanovení, které by univerzitě ukládalo uzavřít smlouvu na dobu neurčitou s výzkumným pracovníkem nezávisle na hodnocení výsledků jeho vědecké činnosti, tedy nesplňuje výše uvedené požadavky.

70 Konečně, pokud jde o zásadu rovnocennosti, kterou opakovaně uplatnil předkládající soud ve svém rozhodnutí, jakož i samotný EB, odkazuje na nutnost zajistit soudní ochranu práv přiznaných unijním právním řádem, která není méně příznivá než ta, která je stanovena pro srovnatelná práva, která mají svůj původ pouze ve vnitrostátním právu. Proto není tato zásada v projednávané věci použitelná, jelikož se tato nutnost týká pouze ustanovení, jejichž předmětem jsou práva přiznaná právním řádem Unie (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. března 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, body 39 a 40).

71 S ohledem na všechny předcházející úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které je, pokud jde o zaměstnávání univerzitních výzkumných pracovníků, stanovena podmínka, aby byly tyto smlouvy na dobu určitou uzavřeny na dobu tří let s jedinou možností prodloužení, a to na maximální dobu dvou let, přičemž uzavření takových smluv je podmíněno tím, že jsou k dispozici zdroje „pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku poskytovat služby studentům", a prodloužení těchto smluv je podmíněno „pozitivním hodnocením vykonaných pedagogických a vědeckých činností", aniž by bylo nezbytné, aby tato právní úprava definovala objektivní a transparentní kritéria umožňující ověřit, že uzavírání a obnovování takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, a zda jsou vhodné k tomu, dosáhnout sledovaného cíle a zda jsou za tímto účelem potřebné.

K první a druhé otázce

72 Jak bylo uvedeno v bodě 40 tohoto rozsudku, první a druhá otázka odkazují na opatření, jejichž cílem je sankcionovat zneužívání smluv na dobu určitou.

73 Jak vyplývá z odpovědi na třetí otázku, vzhledem k tomu, že ustanovení 5 rámcové dohody nebrání vnitrostátní právní úpravě dotčené v původním řízení, a tato právní úprava tedy nepředstavuje riziko zneužití smluv na dobu určitou, není nutné odpovídat na první a druhou otázku.

K nákladům řízení

74 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (sedmý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které je, pokud jde o zaměstnávání univerzitních výzkumných pracovníků, stanovena podmínka, aby byly tyto smlouvy na dobu určitou uzavřeny na dobu tří let s jedinou možností prodloužení, a to na maximální dobu dvou let, přičemž uzavření takových smluv je podmíněno tím, že jsou k dispozici zdroje „pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku a poskytovat služby studentům“, a prodloužení těchto smluv je podmíněno „pozitivním hodnocením vykonávaných pedagogických a vědeckých činností“, aniž by bylo nezbytné, aby tato právní úprava definovala objektivní a transparentní kritéria umožňující ověřit, že uzavírání a obnovování takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, a zda jsou vhodné k tomu, dosáhnout sledovaného cíle a zda jsou za tímto účelem potřebné.

Podpisy.