Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

5. května 2022 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Částečný pracovní úvazek – Směrnice 97/81/ES – Rámcová dohoda UNICE, CEEP a EKOS o částečném pracovním úvazku – Ustanovení 4 bod 1 – Zásada zákazu diskriminace – Akademičtí pracovníci na částečný úvazek – Automatické jmenování na dobu neurčitou vyhrazené pro akademické pracovníky vykonávající pedagogickou činnost na plný úvazek – Výpočet procentního podílu práce na plný úvazek, kterému odpovídá práce na částečný úvazek – Absence požadavků“

Ve věci C-265/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím hof van beroep Antwerpen (odvolací soud v Antverpách, Belgie) ze dne 24. března 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 15. června 2020, v řízení

FN

proti

Universiteit Antwerpen a dalším

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení I. Ziemele, předsedkyně šestého senátu vykonávající funkci předsedkyně sedmého senátu, T. von Danwitz a A. Kumin (zpravodaj), soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za FN: P. Flameyem a L. Cornelisem, advocaten,

– za Universiteit Antwerpen a další H. Buyssensem a J. Deridderem, advocaten,

– za belgickou vládu M. Van Regemorter, L. Van den Broeck a C. Pochet, jako zmocněnkyněmi,

* Jednací jazyk: nizozemština.

– za Evropskou komisi L. Haasbeek, D. Recchia a C. Valero, jako zmocněnkyněmi,

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 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), která je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. 1998, L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278), a ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou“), která je přílohou 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 FN na straně jedné a Universiteit Antwerpen (univerzita v Antverpách, dále jen „UA“), bývalým prorektorem, bývalým rektorem a bývalými děkany této univerzity, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (vlámská autonomní instituce vyššího vzdělávání „Hogere Zeevaartschool“, dále jen „Hogeschool“) a bývalým ředitelem tohoto zařízení na straně druhé, jehož předmětem je údajné protiprávní ukončení smlouvy uzavřené s FN jakožto profesorem na UA.

Právní rámec

Unijní právo

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku

3 Ustanovení 3 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku definuje pojem „zaměstnanec na částečný úvazek“ jako „zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“.

4 Ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy nebo sociální partneři s ohledem na evropské právní předpisy, vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pokud je to ospravedlněno objektivními důvody, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři případně přístup k určitým podmínkám zaměstnání podmínit stanovením délky služby, odpracované doby nebo výší výdělku. Kritéria přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k určitým podmínkám zaměstnání by měl[a] být pravidelně přezkoumáván[a] s ohledem na zásadu zákazu diskriminace vyjádřenou v ustanovení 4.1.“

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

5 Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodech 1 a 2 stanoví:

„1. 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.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.“

6 Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, 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.“

Belgické právo

7 Článek 72 první pododstavec decreet betreffende de univerteiten in de Vlaamse Gemeenschap (nařízení o vysokých školách ve Vlámském společenství), ze dne 12. června 1991, *Belgisch Staatsblad*, 4. července 1991, s. 14907), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „nařízení o vysokých školách“), stanovil:

„Vedení vysoké školy určuje u každého akademického pracovníka, zda se jedná o pracovní místo na plný nebo částečný úvazek. Označuje také orgány, pod něž pracovní místo spadá.“

8 Článek 73 první pododstavec nařízení o vysokých školách zněl takto:

„Při vyhlášení volného pracovního místa vedení vysoké školy určí, zda se jedná o pracovní místo na plný [a/nebo] částečný úvazek nebo zda toto místo může vést ke jmenování na základě služebního řádu [*aanstelling*] nebo jmenování [*benoeming*] na plný nebo částečný úvazek.“

9 Podle článku 76 tohoto nařízení mohl částečný pracovní úvazek nezávislého akademického pracovníka zahrnovat buď pouze pedagogickou činnost, nebo pouze výzkumnou činnost, nebo kombinaci obojího.

10 Článek 91 první a druhý pododstavec uvedeného nařízení stanovil:

„Nezávislý akademický pracovník zaměstnaný na plný úvazek je jmenován na dobu neurčitou.

Nezávislý akademický pracovník zaměstnaný na částečný úvazek může být buď jmenován na dobu neurčitou, nebo jmenován na základě služebního řádu na dobu určitou s možností prodloužení až na šest let.“

11 Článek 7 statuut zelfstandig academisch personeel (služební řád nezávislých akademických pracovníků univerzity v Antverpách, dále jen „služební řád ZAP“) stanoví, že pedagogická činnost vykonávaná alespoň na 50 % plného pracovního úvazku umožňuje jmenování na dobu neurčitou.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

12 Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že v průběhu přibližně dvaceti let, v období od roku 1990 do roku 2009, byl FN postupně jmenován na částečný úvazek do několika funkcí na právnické a ekonomické fakultě UA a na jejích předchůdkyních jako asistent, odborný asistent, lektor, vědecký pracovník, docent a nakonec profesor. Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že FN patřil z tohoto důvodu k „nezávislým“ akademickým pracovníkům UA ve smyslu nařízení o vysokých školách.

13 Při každém jmenování byla FN nabídnuta pracovní smlouva na dobu určitou od jednoho do tří let. Tyto smlouvy zněly také vždy na částečný pracovní úvazek, přičemž pedagogická činnost, které se týkaly, se v závislosti na konkrétním případu pohybovala od 10 % do 75 % plného úvazku. FN nebyl nikdy jmenován na dobu neurčitou.

14 Při posledním prodloužení jeho funkčního období na akademický rok 2009 mu byla nabídnuta pedagogická činnost odpovídající 15 % plného úvazku na Fakultě aplikované ekonomie a 5 % plného úvazku na Právnické fakultě, i když dříve jeho pedagogická činnost na těchto fakultách odpovídala 50 %, resp. 10 % plného úvazku, a počet vyučovacích hodin se snížil ze 165 na 135.

15 V návaznosti na tento návrh podal FN u rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (soud prvního stupně v Antverpách, Belgie) žalobu na náhradu škody proti žalovaným v původním řízení, a to na základě jejich mimosmluvní odpovědnosti, a podpůrně se dovolával neoprávněného propuštění z jejich strany. Podle FN byli někteří z jeho kolegů, kteří se nacházeli v podobných situacích, jmenováni na plný úvazek a na dobu neurčitou. Kromě toho tvrdí, že byl zaměstnán pod „falešným statusem“, který je ostatně neslučitelný s unijním právem.

16 Rozsudkem ze dne 24. ledna 2018 rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (soud prvního stupně v Antverpách) prohlásil žalobu proti UA a Hogeschool za přípustnou, avšak neopodstatněnou, přičemž žaloba proti ostatním žalovaným v původním řízení byla prohlášena za nepřípustnou. FN podal proti tomuto rozsudku odvolání k předkládajícímu soudu, kterým je Hof van beroep Antwerpen (odvolací soud v Antverpách, Belgie).

17 Za těchto podmínek se hof van beroep Antwerpen (odvolací soud v Antverpách) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být ustanovení 4 bod 1 [rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou] a ustanovení 4 bod 1 [rámcové dohody o částečném pracovním úvazku] vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby vysoké škole bylo umožněno, na základě vnitrostátního ustanovení (článek 91 nařízení o vysokých školách), podle něhož je nezávislý akademický pracovník zaměstnaný na plný úvazek jmenován na dobu neurčitou a nezávislý akademický pracovník zaměstnaný na částečný úvazek může být buď jmenován na dobu neurčitou, nebo jmenován na základě služebního řádu na dobu určitou s možností prodloužení až na šest let,

a) zaměstnávat profesora s odvoláním na smluvní volnost po dobu dvaceti let formou zhruba dvaceti po sobě jdoucích krátkodobých pracovních smluv na částečný úvazek a jmenování podle služebního řádu v délce jednoho až tří let bez jakéhokoli omezení celkového počtu prodloužení, zatímco jiní kolegové vykonávající srovnatelné činnosti byli jmenováni na dobu neurčitou a na plný úvazek?

b) stanovit ve svém služebním řádu pouze obecnou minimální hranici v podobě stupně úvazku v rozsahu 50 %, jehož musí být dosaženo, aby přicházelo do úvahy jmenování na dobu neurčitou, nestanovit ale žádné kritérium, na jehož základě jsou zaměstnanci pracující na částečný úvazek v rozsahu 50 % a více jmenováni na dobu neurčitou resp. jmenováni podle služebního řádu na dobu určitou?

c) přidělit profesorovi zaměstnanému na částečný úvazek, v rámci jmenování na základě služebního řádu a s odvoláním na neomezenou ‚smluvní volnost', procento pracovního úvazku, aniž by stanovila objektivní kritéria nebo použila objektivní míru pracovní zátěže?

d) upřít profesorovi zaměstnanému na dobu určitou a na částečný úvazek, jemuž s odvoláním na ‚smluvní volnost' této školy již nebyl obnoven pracovní poměr, právo dovolávat se domnělé zneužívající povahy předchozích pracovních podmínek s odůvodněním, že tyto podmínky pokaždé ‚přijal' tím, že vykonával uloženou práci, takže ztratil ochranu unijního práva?"

K předběžné otázce

K přípustnosti

18 Žalovaní v původním řízení v písemných vyjádřeních především tvrdí, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je v plném rozsahu nepřípustná, jelikož není relevantní ani nezbytná. V tomto ohledu mají za to, že předkládající soud neupřesnil důvody, pro které by bylo nutné provést výklad některých ustanovení unijního práva, a že předběžná otázka je nejasná, příliš se týká skutkového stavu a obsahuje subjektivní vylíčení skutečností, které je příznivé pro argumenty předložené FN v jeho písemném vyjádření.

19 Žalovaní v původním řízení dále tvrdí, že předběžná otázka nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení. Předkládající soud dostatečně nevysvětlil relevanci této otázky vzhledem k předmětu sporu v původním řízení, zejména k návrhu na náhradu škody z důvodu protiprávního aktu. Stejně tak skutkové okolnosti sporu v původním řízení jsou v předkládacím rozhodnutí popsány pouze stručně z důvodu, že již byly vylíčeny v rozsudku rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (soud prvního stupně v Antverpách) ze dne 24. ledna 2018, zatímco předběžná otázka se týká především těchto skutečností.

20 Konečně uvedení žalovaní tvrdí, pokud jde o tvrzenou diskriminaci, že předkládací rozhodnutí neporovnává pracovní podmínky dočasných zaměstnanců na částečný úvazek s pracovními podmínkami stálých zaměstnanců na částečný úvazek. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou ani ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku se tudíž na spor v původním řízení nepoužijí.

21 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je postup zavedený článkem 267 SFEU nástrojem spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, díky němuž Soudní dvůr poskytuje vnitrostátním soudům výklad unijního práva, jenž je pro ně nezbytný k vyřešení sporu, který mají rozhodnout (viz zejména rozsudek ze dne 1. října 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 26 a citovaná judikatura).

22 V rámci této spolupráce 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 jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které pokládá Soudnímu dvoru. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 1. října 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 27 a citovaná judikatura).

23 Z toho vyplývá, že se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí na vlastní odpovědnost a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí žádosti podané vnitrostátním soudem je ze strany Soudního dvora možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva 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 (rozsudek ze dne ze dne 1. října 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 28 a citovaná judikatura).

24 Vzhledem k tomu, že předkládací rozhodnutí představuje základ pro řízení před Soudním dvorem, je nezbytné, aby vnitrostátní soud v tomto rozhodnutí vysvětlil skutkový a právní rámec, do kterého spadá spor v původním řízení, a podal minimální vysvětlení k důvodům volby ustanovení unijního práva, o jejichž výklad žádá, jakož i ke vztahu, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými ve sporu, který mu byl předložen (rozsudek ze dne 1. října 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, bod 29 a citovaná judikatura).

25 Tyto kumulativní požadavky na obsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce jsou výslovně stanoveny v článku 94 jednacího řádu Soudního dvora, o němž se má za to, že je předkládajícímu soudu v rámci spolupráce stanovené článkem 267 SFEU znám a který musí důsledně dodržovat, a jsou připomenuty zejména v doporučeních Soudního dvora Evropské unie pro vnitrostátní

soudy o zahájení řízení o předběžné otázce (Úř. věst. 2019, C 380, s. 1), jejichž bod 15 v každé ze svých tří odrážek přebírá požadavky stanovené v čl. 94 písm. a) až c) jednacího řádu. Kromě toho podle bodu 16 těchto doporučení platí, že „předkládající soud [musí] uvést *konkrétní odkazy na vnitrostátní ustanovení použitelná na skutkový stav věci v původním řízení a na ustanovení unijního práva*, o jejichž výklad je žádáno nebo jejichž platnost je zpochybňována“ (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 21. února 2022, Leonardo, C-550/21, nezveřejněné, EU:C:2022:139, bod 13 a citovaná judikatura).

26 Dále je třeba zdůraznit, že informace obsažené v předkládacích rozhodnutích nemají pouze umožnit Soudnímu dvoru, aby podal užitečné odpovědi, ale mají rovněž poskytnout vládám členských států, jakož i ostatním zúčastněným možnost předložit vyjádření v souladu s článkem 23 statutu Soudního dvora Evropské unie. Je na Soudním dvoru, aby zajistil, že tato možnost bude zachována, s ohledem na to, že na základě uvedeného ustanovení jsou zúčastněným oznamována pouze předkládací rozhodnutí společně s překladem do úředního jazyka každého členského státu, a neposkytuje se jim vnitrostátní spis, který byl Soudnímu dvoru případně předán předkládajícím soudem (viz zejména rozsudek ze dne 27. listopadu 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, bod 85).

27 Pokud jde v projednávané věci o otázky uvedené konkrétně pod písm. a) a d) předběžné otázky, předkládací rozhodnutí přitom nesplňuje všechny požadavky uvedené v bodech 21 až 26 tohoto rozsudku.

28 Co se týče uvedeného písm. a), předkládací rozhodnutí totiž neumožňuje pochopit důvody, proč by ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou a ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, a sice obě ustanovení těchto rámcových dohod zakotvující zásadu zákazu diskriminace, měla bránit vnitrostátní právní úpravě, podle které může být akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na částečný úvazek, jako je FN, jmenován na dobu neurčitou nebo jmenován na základě služebního řádu na dobu určitou s možností prodloužení až na šest let, zatímco akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na plný úvazek je jmenován na dobu neurčitou.

29 Z předkládacího rozhodnutí nanejvýš vyplývá, že tato právní úprava umožnila zaměstnávat FN po dobu dvaceti let formou zhruba dvaceti po sobě jdoucích krátkodobých pracovních smluv na částečný úvazek a jmenování podle služebního řádu v délce jednoho až tří let bez jakéhokoli omezení celkového počtu prodloužení, zatímco někteří z jeho kolegů, kteří vykonávali srovnatelnou činnost, byli jmenováni na dobu neurčitou a na plný úvazek.

30 Je třeba konstatovat, že v projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce nelze z právního ani skutkového rámce vyvodit závěry o slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení s ohledem na zásadu zákazu diskriminace uvedenou v ustanoveních 4 bodech 1 uvedených rámcových dohod. Předkládající soud totiž pouze uvádí, že vyvstává otázka, zda je článek 91 nařízení o vysokých školách slučitelný s těmito ustanoveními unijního práva. Kromě toho předkládací rozhodnutí neobsahuje sebemenší informaci o situaci akademických pracovníků, kteří vykonávají pedagogickou činnost na plný úvazek nebo jsou zaměstnáni na dobu neurčitou, aby bylo možné provést srovnání mezi touto skupinou zaměstnanců a skupinou, do níž patří FN.

31 Pokud jde o písm. d) položené otázky, předkládací rozhodnutí tím, že odkazuje stále pouze na ustanovení 4 body 1 rámcových dohod o pracovních poměrech na dobu určitou a o částečném pracovním úvazku, neumožňuje pochopit důvody, proč tato ustanovení, která se týkají zásady

zákazu diskriminace, brání vnitrostátní právní úpravě dotčené ve věci v původním řízení. Z předkládacího rozhodnutí totiž nijak nevyplývá, že by vnitrostátní právní úprava nebo praxe žalovaných v původním řízení měly za následek, že by akademickému pracovníkovi, který se nachází v takové situaci, jako je situace FN, nebylo umožněno účinně se dovolávat zneužívající povahy předchozích pracovních podmínek s odůvodněním, že tyto podmínky pokaždé „přijal" tím, že vykonával uloženou práci, takže se mlčky vzdal této ochrany vycházející z unijního práva.

32 Vzhledem k tomu, že Soudní dvůr nedisponuje skutkovými ani právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na písm. a) a d) položené otázky, je třeba mít za to, že uvedená písm. a) a d) jsou nepřípustná, přičemž na písm. b) a c) předběžné otázky se naopak vztahuje domněnka relevance uvedená v bodě 23 tohoto rozsudku.

K písm. b) otázky

33 Nejprve je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury v rámci spolupráce s vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout předkládajícímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen, a z tohoto hlediska je na Soudním dvoru, aby případně přeformuloval otázky, které jsou mu položeny [rozsudek ze dne 10. února 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Promlčecí lhůta), C-219/20, EU:C:2022:89, bod 33 a citovaná judikatura].

34 Otázka pod písm. b) se týká slučitelnosti článku 91 nařízení o vysokých školách s rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku v rozsahu, v němž toto ustanovení vnitrostátního práva stanoví, že nezávislý akademický pracovník, který vykonává pedagogickou činnost na plný úvazek, bude automaticky jmenován na dobu neurčitou, zatímco nezávislý akademický pracovník, který vykonává pedagogickou činnost na částečný úvazek, může být jmenován na dobu neurčitou nebo jmenován podle služebního řádu na dobu určitou s možností prodloužení až na šest let. Služební řád ZAP, který podle všeho doplňuje tento článek 91, stanoví, že pedagogická činnost vykonávaná alespoň na 50 % plného pracovního úvazku umožňuje jmenování na dobu neurčitou.

35 Z tohoto písm. b) položené otázky rovněž vyplývá, že není stanoveno žádné kritérium pro určení, za jakých podmínek akademický pracovník, který vykonává pedagogickou činnost alespoň na 50 % plného pracovního úvazku, není jmenován na dobu neurčitou, ale je jmenován podle služebního řádu na dobu určitou, takže si předkládající soud patrně klade otázku ohledně případné existence diskriminace mezi různými skupinami pracovníků na částečný úvazek.

36 Článek 91 nařízení o vysokých školách však vyvolává otázky ohledně případného rozdílného zacházení mezi akademickými pracovníky vykonávajícími pedagogickou činnost na plný úvazek, kteří jsou automaticky jmenováni na dobu neurčitou, a takovými pracovníky pracujícími na částečný úvazek, kteří mohou být jmenováni na dobu neurčitou, ale kteří mohou být rovněž jmenováni na základě služebního řádu na dobu určitou, přičemž chybí jakékoli posuzovací kritérium.

37 Vzhledem k tomu, že ve vnitrostátní právní úpravě takové rozdílné zacházení s pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek, které se týká pracovních podmínek, existuje, jeví se, že výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku může být pro předkládající soud užitečný pro vyřešení sporu v původním řízení.

38 Za těchto podmínek je třeba dovodit, že podstatou otázky předkládajícího soudu pod písm. b) je, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě a vnitrostátní praxi, podle nichž je akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na plný úvazek automaticky jmenován na dobu neurčitou, zatímco akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na částečný úvazek je buď jmenován na dobu neurčitou, nebo jmenován na základě služebního řádu na dobu určitou.

39 Nejprve je třeba připomenout, že jelikož znění ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody neumožňuje vymezit přesný dosah pojmu „pracovní podmínky“, je třeba v souladu s ustálenou judikaturou zohlednit kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je toto ustanovení součástí (rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 110).

40 Pokud jde zaprvé o otázku, zda ustanovení, jimiž se řídí jmenování nezávislých akademických pracovníků v projednávané věci, představují „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 uvedené rámcové dohody, je třeba připomenout, že toto ustanovení musí být chápáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, která nemůže být vykládána restriktivně [usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 30 a citovaná judikatura].

41 V tomto ohledu je třeba připomenout, že cílem rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je jednak podpora práce na částečný úvazek a jednak odstranění diskriminace mezi pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek [usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 27 a citovaná judikatura].

42 Zákaz diskriminace uvedený v ustanovení 4 bodě 1 uvedené rámcové dohody je pouze zvláštním výrazem obecné zásady rovnosti, která spadá pod základní zásady unijního práva (usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT [Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 29 a citovaná judikatura].

43 V tomto ohledu je třeba připomenout, že toto ustanovení brání, pokud jde o pracovní podmínky, tomu, aby bylo s pracovníky na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody (rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další, C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 25).

44 Výklad tohoto ustanovení, který by z pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu posledně uvedeného ustanovení vylučoval možnost jmenování na dobu neurčitou, by v rozporu s cílem stanoveným v uvedeném ustanovení znamenal omezení rozsahu ochrany přiznané dotyčným pracovníkům proti diskriminaci tím, že by zavedl rozlišení založené na povaze pracovních podmínek, které znění tohoto ustanovení nijak nenaznačuje [v tomto smyslu viz usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 31].

45 Zadruhé je třeba posoudit, zda skutečnost, že možnost jmenování na dobu neurčitou nemají nezávislí akademičtí pracovníci vykonávající pedagogickou činnost na částečný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, vede k tomu, že s nimi bude zacházeno méně příznivě než s pracovníky na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci.

46 V tomto ohledu ustanovení 3 bod 2 první pododstavec rámcové dohody o částečném pracovním úvazku definuje „srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“ jako „zaměstnance na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnost[i]“.

47 Pro posouzení, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu této rámcové dohody, je třeba zohlednit soubor faktorů, jako je povaha jejich práce, kvalifikace a dovednosti, podmínky vzdělávání a pracovní podmínky [usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 34 a citovaná judikatura].

48 V projednávané věci přitom skutkové ani právní poznatky ze spisu předloženého Soudnímu dvoru neumožňují určit, zda se nezávislí akademičtí pracovníci UA pracující na částečný úvazek a takoví pracovníci pracující na plný úvazek nacházejí ve srovnatelných situacích, či nikoli, což musí v každém případě ověřit předkládající soud.

49 Podle několika málo informací uvedených v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce článek 7 služebního řádu ZAP stanoví, že pedagogická činnost vykonávaná alespoň na 50 % plného pracovního úvazku umožňuje jmenování na dobu neurčitou, přičemž podle předkládajícího soudu není stanoveno žádné jiné kritérium.

50 Z toho vyplývá, že pracovník, který pracuje na plný úvazek, má automaticky přístup k jmenování na dobu neurčitou, zatímco pracovník, který pracuje na částečný úvazek, má za podmínek, které nejsou upraveny tímto služebním řádem, pouze možnost takové jmenování získat. Jedná se tedy o rozdílné zacházení založené pouze na tom, že dotyčný pracovník vykonává práci na částečný úvazek.

51 Za těchto podmínek, a s výhradou ověření předkládajícím soudem, ze znění ustanovení článku 91 nařízení o vysokých školách ve spojení s článkem 7 služebního řádu ZAP podle všeho jasně vyplývá, že pokud jde o přístup ke jmenování na dobu neurčitou, je s nezávislými akademickými pracovníky vykonávajícími pedagogickou činnost na plný úvazek a s těmi, kteří ji vykonávají na částečný úvazek, zacházeno rozdílně.

52 Ze znění ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku však vyplývá, že takové rozdílné zacházení může být považováno za slučitelné se zásadou zákazu diskriminace, pokud lze odlišné zacházení ospravedlnit objektivními důvody.

53 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvody“ chápat tak, že neumožňuje ospravedlnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva [usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 46 a citovaná judikatura].

54 Tento pojem vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto

účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na částečný úvazek uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu [usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, nezveřejněné, EU:C:2019:858, bod 47 a citovaná judikatura].

55 V projednávaném případě, s výhradou ověření předkládajícím soudem, článek 91 nařízení o vysokých školách, ani článek 7 služebního řádu ZAP podle všeho neuvádějí žádné objektivní odůvodnění. Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, rovněž nevyplývá, že by UA odůvodňovala jmenování akademických pracovníků na dobu neurčitou s ohledem na jiné objektivní důvody, než je skutečnost, že dotyčný pracovník vykonává svou práci na plný úvazek.

56 S ohledem na výše uvedené je třeba na otázku položenou pod písm. b) odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě a vnitrostátní praxi, podle nichž je nezávislý akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na plný úvazek automaticky jmenován na dobu neurčitou, a to bez objektivního důvodu kromě skutečnosti, že uvedenou činnost vykonává na plný úvazek, zatímco nezávislý akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na částečný úvazek je buď jmenován na dobu neurčitou, nebo jmenován na základě služebního řádu na dobu určitou.

K písm. c) otázky

57 Otázkou pod písm. c) se předkládající soud táže, zda musí být rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní praxi, podle níž při jmenování akademického pracovníka podle služebního řádu, jenž má vykonávat pedagogickou činnost na částečný úvazek, nejsou příslušné akademické orgány s ohledem na autonomii, kterou jim přiznává vnitrostátní právo v oblasti řízení lidských zdrojů, povinny dodržovat při určování procentního podílu, který představuje částečný úvazek oproti plnému úvazku, objektivní kritéria.

58 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že tento aspekt předběžné otázky patrně souvisí s okolností, že v průběhu roku 2008 představovala pedagogická činnost FN na částečný úvazek 165 vyučovacích hodin rozdělených mezi dvěma fakultami UA, což odpovídalo 50 %, resp. 10 % pedagogické činnosti na plný úvazek, zatímco nabídka na jmenování podle služebního řádu na rok 2009 se týkala 135 vyučovacích hodin, což odpovídalo 15 % pedagogické činnosti na plný úvazek na první fakultě a 5 % na druhé. Z toho vyplývá, že v roce 2008 představovalo 165 vyučovacích hodin pedagogickou činnost odpovídající 60 % práce na plný úvazek, zatímco v roce 2009 činilo 135 vyučovacích hodin již pouze 20 % práce na plný úvazek, aniž by značné snížení tohoto procentního podílu ve srovnání s relativně menším snížením počtu vyučovacích hodin bylo založeno na objektivních kritériích.

59 Otázku pod písm. c) je tedy třeba přeformulovat tak, že jejím cílem je v podstatě určit, zda musí být rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku vykládána v tom smyslu, že pro zaměstnavatele, který přijímá pracovníka na částečný úvazek, stanoví požadavky na způsob výpočtu procentního podílu, který představuje tento částečný úvazek oproti plnému úvazku, pokud jde o srovnatelnou práci.

60 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení 3 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku definuje „zaměstnance na částečný úvazek“ jako „zaměstnance, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“.

61 Toto ustanovení ani žádné jiné ustanovení rámcové dohody o částečném pracovním úvazku však nestanoví požadavky týkající se výpočtu procentního podílu, který představuje práce pracovníka na částečný úvazek s ohledem na práci pracovníka na plný úvazek, který se nachází ve srovnatelné situaci.

62 Z toho vyplývá, že způsob výpočtu procentního podílu práce na částečný úvazek ve vztahu k práci na plný úvazek není upraven rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku.

63 S ohledem na výše uvedené je třeba na otázku položenou pod písm. c) odpovědět tak, že rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku musí být vykládána v tom smyslu, že pro zaměstnavatele, který přijímá pracovníka na částečný úvazek, nestanoví žádný požadavek na způsob výpočtu procentního podílu, který představuje tento částečný úvazek oproti plnému úvazku, pokud jde o srovnatelnou činnost.

K nákladům řízení

64 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 účastnic řízení se nenahrazují.

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

1) **Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě a vnitrostátní praxi, podle nichž je nezávislý akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na plný úvazek automaticky jmenován na dobu neurčitou, a to bez objektivního důvodu kromě skutečnosti, že uvedenou činnost vykonává na plný úvazek, zatímco nezávislý akademický pracovník vykonávající pedagogickou činnost na částečný úvazek je buď jmenován na dobu neurčitou, nebo jmenován na základě služebního řádu na dobu určitou.**

2) **Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uzavřená dne 6. června 1997, která je přílohou směrnice 97/81, ve znění směrnice 98/23, musí být vykládána v tom smyslu, že pro zaměstnavatele, který přijímá pracovníka na částečný úvazek, nestanoví žádný požadavek na způsob výpočtu procentního podílu, který představuje tento částečný úvazek oproti plnému úvazku, pokud jde o srovnatelnou činnost.**

Podpisy.

Příloha

Seznam žalovaných

Universiteit Antwerpen, se sídlem v Antverpách (Belgie),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, se sídlem v Antverpách,

PB, s bydlištěm v Antverpách,

ZK, s bydlištěm v Antverpách,

NG, s bydlištěm v Antverpách,

ZN, s bydlištěm v Haacht (Belgie),

UM, s bydlištěm v Duffel (Belgie).