

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

YVESE BOTA

přednesené dne 2. září 2010¹

1. Problematikami spojenými s odchodem do důchodu, s oprávněním propustit zaměstnance, který dosáhl věku pro odchod do důchodu, jakož i se zaměstnáváním zaměstnanců, kteří dosáhli určitého věku, na základě smluv na dobu určitou se Soudní dvůr již zabýval v několika rozsudcích nebo se jimi bude zabývat v blízké budoucnosti². Projednávaná věc Soudnímu dvoru umožní, aby svoji judikaturu doplnil tím, že se tentokrát bude těmito problematikami zabývat společně.

2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání³ slučitelná vnitrostátní právní úprava, která zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní smlouvu s univerzitním profesorem, který dosáhl věku 65 let a která stanoví, že od tohoto věku může být pracovní poměr prodloužen pouze formou smluv na dobu určitou v délce jednoho roku, avšak nanejvýš o tři roky.

2. Rajonen sad Plovdiv (Bulharsko) se totiž Soudního dvora táže, zda je se směrnicí Rady

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Pokud jde o odchod do důchodu, viz rozsudek ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531) a věci, které jsou projednávány u Soudního dvora *Rosenbladt* (C-45/09), jakož i *Fuchs a Köhler* (C-159/10 a C-160/10); pokud jde o oprávnění propustit zaměstnance, který dosáhl věku pro odchod do důchodu, viz rozsudek ze dne 5. března 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569); v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnanců, kteří dosáhli určitého věku, na základě smluv na dobu určitou viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, *Mangold* (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981), jakož i věc, která je projednávána u Soudního dvora, *Deutsche Lufthansa* (C-109/09). Viz také rozsudek ze dne 12. ledna 2010, *Petersen* (C-341/08, Sb. rozh. s. I-47) zabývající se vnitrostátním ustanovením, které stanoví maximální věkovou hranici 68 let pro výkon činnosti smluvního zubního lékaře.

3. V tomto stanovisku, které je z velké části založeno na existující judikatuře, vysvětlím důvody, na základě nichž se domnívám, že směrnice takovéto právní úpravě nebrání.

3 — Úř. věst. L303, s. 16, dále jen „směrnice“.

I – Právní rámec

než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou o sobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

A – Právo Unie

[...]"

4. Podle článku 1 směrnice je „účelem této směrnice stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

6. Článek 6 odst. 1 směrnice stanoví:

5. Článek 2 směrnice uvádí:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“

„1. Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.“

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

2. Pro účely odstavce 1 se

a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě,

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za

účelem podpory jejich pracovního začle-
nění nebo zajištění jejich ochrany;

8. Podle ustanovení článku 328 zákoníku
práce:

- b) stanovení minimálních podmínek věku,
odborné praxe nebo let služby pro pří-
stup k zaměstnání nebo k určitým výho-
dám spojeným se zaměstnáním;

„1) Zaměstnavatel může ukončit pracovní
smlouvu prostřednictvím písemné výpovědi
adresované pracovníkovi nebo zaměstnanci
ve lhůtách stanovených v čl. 326 odst. 2 v ná-
sledujících případech:

[...]

- c) stanovení maximálního věku pro příje-
tí, který je založen na požadavcích do-
tyčného pracovního místa na odbornou
přípravu nebo na potřebě přiměřené
doby zaměstnání před odchodem do
důchodu.“

10. Pokud byl získán nárok na starobní dů-
chod a v případě profesorů, docentů a asi-
stentů úrovně I a II, jakož i doktorů věd, pokud
dosáhli věku 65 let;

[...]“

B – Vnitrostátní právní úprava

7. Článek 325 odst. 3 zákoníku práce⁴ stano-
ví, že pracovní smlouva končí bez výpovědi
smluvních stran uplynutím smluvní doby.

9. Ustanovení odstavce 11 přechodných a zá-
věrečných ustanovení zákona o vysokých školách⁵ stanoví:

„Rozhodnutím akademické rady na návrh
rady profesorů a rady akademické obce nebo
rady pobočky mohou být pracovní smlouvy

4 — DV č. 26, ze dne 1. dubna 1986, následně pozměněn a vyhlá-
šen v DV č. 41, ze dne 2. června 2009, vstoupil v platnost dne
1. července 2009.

5 — DV č. 112, ze dne 27. prosince 1995, naposledy pozměněn
a vyhlášen v DV č. 74, ze dne 15. září 2009.

s vyučujícími habilitovanými osobami, pokud tyto osoby dosáhly věku uvedeného v čl. 328 odst. 1 bodě 10 zákoníku práce, prodlouženy o jeden rok, celkově však maximálně o tři roky, pokud je dotyčný zaměstnáván na místě ‚profesora‘, a maximálně o dva roky, pokud je dotyčný zaměstnáván na místě ‚docenta‘“

II – Spor v původním řízení a předběžné otázky

11. Projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají téže osoby, V.I. Georgieva, a jsou založeny na stejném skutkovém stavu. Rozdíl mezi těmito dvěma žádostmi spočívá v tom, že druhá žádost (věc C-268/09) obsahuje ve srovnání s první žádostí (věc C-250/09) dodatečnou otázku.

12. Vasil Ivanov Georgiev začal pracovat na Tehničeskí universitet – Sofia, filial Plovdiv (Technická univerzita v Sofii, pobočka Plovdiv, dále jen „Univerzita“) v roce 1985 jako docent.

10. Článek 7 odst. 1 bod 6 zákona o ochraně proti diskriminaci⁶ stanoví, že diskriminací není „stanovení maximálního věku pro přijetí do zaměstnání, který souvisí s nutností vyškolení pro příslušné pracovní místo nebo s nutností přiměřené délky zaměstnání na pracovním místě před odchodem do důchodu, pokud je objektivně odůvodněno účelem dosažení legitimního cíle a prostředky použité k jeho dosažení nejdou nad rámec toho, co je nezbytné“.

13. Jeho pracovní smlouva byla ukončena v roce 2006, jakmile dosáhl věku 65 let, s odůvodněním, že dosáhl důchodového věku.

14. Akademická rada Univerzity nicméně V.I. Georgievovi podle odstavce 11 přechodných a závěrečných ustanovení zákona o vysokých školách povolila, že může pokračovat v práci. Byla podepsána nová pracovní smlouva na jeden rok, která stanovila, že

6 — DV č. 86, ze dne 30. září 2003, vstoupil v platnost dne 1. ledna 2004, pozměněn a vyhlášen v DV č. 74, ze dne 15. září 2009, vstoupil v platnost dne 15. září 2009.

V.I. Georgiev bude pracovat jako vyučující na fakultě strojírenství.

jakmile dosáhl věku 68 let (žaloba, která je základem věci C-250/09). Rajonen sad Plovdiv se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující tři předběžné otázky. První dvě otázky jsou v obou věcech společné, třetí otázka byla předložena pouze ve věci C-268/09:

15. Dodatkem podepsaným v roce 2006 byla smlouva prodloužena o rok.

16. V roce 2007 byl V.I. Georgiev jmenován profesorem.

17. Novým dodatkem podepsaným v roce 2008 byla smlouva znovu prodloužena o jeden rok.

18. V roce 2009 byl rozhodnutím ředitele Univerzity pracovní poměr mezi Univerzitou a V.I. Georgievem ukončen podle čl. 325 odst. 3 zákoníku práce.

19. Vasil Ivanov Georgiev podal u soudu v Plovdivu dvě žaloby. První žaloba směřuje k tomu, aby bylo určeno, že ustanovení uvedené v jeho první smlouvě na dobu určitou, které jeho pracovní smlouvu omezuje na jeden rok, je neplatné a tato smlouva musí být překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou (žaloba, která je základem věci C-268/09). Druhá žaloba směřuje proti rozhodnutí ředitele Univerzity, kterým byl ukončen jeho pracovní poměr s Univerzitou,

„1) Brání ustanovení [směrnice] použití vnitrostátního zákona, který nepřipouští uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou s profesory, kteří dosáhli věku 65 let? Je v této souvislosti a zejména s přihlédnutím k čl. 6 odst. 1 směrnice ustanovení, které je uvedeno v čl. 7 odst. 1 bodu 6 zákona o ochraně před diskriminací, jež zavádí věkové hranice pro zaměstnání na konkrétní pozici, opatřením, které je – s ohledem na skutečnost, že uvedená směrnice byla v plném rozsahu provedena do bulharského práva – objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem a které je přiměřené?

2) Brání ustanovení [směrnice] použití vnitrostátního zákona, podle kterého jsou profesori, kteří dosáhli věku 68 let, nuceni odejít do důchodu? Je s ohledem na popsání skutečnosti a okolnosti projednávaného sporu a v případě zjištění rozporu mezi ustanoveními směrnice

a příslušným vnitrostátním právem, do kterého byla směrnice provedena, možné, aby výklad ustanovení práva Společenství vedl k nepoužití vnitrostátního práva?

III – Analýza

- 3) Stanoví vnitrostátní právo dosažení uvedené věkové hranice jako jedinou podmínku pro ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou a pro možnost jeho pokračování jako pracovního poměru na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a stejným zaměstnavatelem na stejné pracovní místo? Stanoví-li vnitrostátní právo – po přeměně smlouvy na dobu neurčitou na smlouvu na dobu určitou – maximální dobu trvání a maximální počet prodloužení pracovního poměru na dobu určitou s jedním a tímž zaměstnavatelem, po jakém nejzazším datu není pokračování pracovního poměru mezi uvedenými stranami možné?“

20. Vasil Ivanov Georgiev, univerzita, bulharská, německá a slovenská vláda, jakož i Komise Evropských společenství předložili písemná vyjádření.

21. Třemi předběžnými otázkami – jejichž podstatou je zjistit, zda směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli dovolu- je ukončit pracovní smlouvu s univerzitním profesorem, který dosáhl věku 65 let, a která stanoví, že od tohoto věku může být pracovní poměr prodloužen pouze formou smluv na dobu určitou v délce jednoho roku, avšak na- nejvýš o tři roky – se budu zabývat společně.

22. Za účelem zodpovězení těchto otázek je nutno zkoumat, zda právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, spadá do rozsahu působnosti směrnice, zda obsahuje rozdílné zacházení na základě věku, a pokud tomu tak je, zda směrnice brání tomuto roz- dílnému zacházení.

23. Co se týče nejprve rozsahu působnos- ti směrnice, je nutno konstatovat, že z čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice vyplývá, že v rámci pravomocí svěřených Unii se tato směrnice vztahuje na všechny osoby, pokud jde o pod- mínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňová- ní. Právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, se přímo dotýká doby trvání a podmínek pracovního poměru mezi smluvními stranami, jakož i obecněji výko- nu profesní činnosti ze strany univerzitních

profesorů, neboť od 65 roku života omezuje jejich budoucí účast v aktivním životě a po 68 roku života jim v této účasti brání. Podle mne tedy neexistuje pochybnost o tom, že tato právní úprava spadá do rozsahu působnosti směrnice⁷.

24. Co se týče dále otázky, zda právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, obsahuje rozdílné zacházení na základě věku pokud jde o zaměstnání a povolání, je nutno konstatovat, že podle čl. 2 odst. 1 směrnice se pro účely této směrnice „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 směrnice.

25. Oprávněním zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu s univerzitním profesorem, který dosáhl věku 65 let, a stanovením, že od tohoto věku může být pracovní poměr prodloužen pouze formou smlouvy na dobu určitou v délce jednoho roku, avšak nanejvýš o tři roky, vyhrazuje právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, univerzitním profesorům, kteří dosáhli věku 65 let, jakož i profesorům, kteří dosáhli věku 68 let,

zacházení, které je méně příznivé než zacházení vyhrazené ostatním aktivním univerzitním profesorům. Na rozdíl od ostatních aktivních profesorů, kteří mají v zásadě nárok na smlouvu na dobu neurčitou, jsou totiž profesori, kteří dosáhli věku 65 let nuceni, pokud si přejí pokračovat ve své činnosti, přijmout smlouvu na dobu určitou. Krom toho profesori, kteří dosáhli věku 68 let, jsou nuceni svou činnost pro univerzitu ukončit. Takováto právní úprava proto zakládá rozdíl v zacházení, který je přímo založen na věku, ve smyslu čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) směrnice⁸.

26. Na tomto místě je třeba zkoumat, zda rozdíly v zacházení vyplývající z vnitrostátní právní úpravy, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, jsou či nejsou slučitelné se směrnicí. Z článku 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice v této souvislosti vyplývá, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují nepřímou diskriminaci ve smyslu článku 2 této směrnice, „jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními

7 — Viz obdobně výše uvedené rozsudky Palacios de la Villa (body 45 a 46) a Age Concern England (body 27 a 28).

8 — Ze spisu vyplývá, že u mužů je podle bulharského práva v zásadě možné ukončit pracovní smlouvu zaměstnanců od věku 63 let. I když se univerzitní profesori mohou z tohoto pohledu nacházet ve výhodnější situaci než ostatní zaměstnanci, přesto to nevylučuje, že by mohli být obětmi rozdílného zacházení na základě věku, které potenciálně může být v rozporu se směrnicí, protože výchozím bodem pro srovnání je situace univerzitních profesorů, kteří nedosáhli věku 65 nebo 68 let.

předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“.

ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice¹⁰.

27. Cíl sledovaný právní úpravou, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, z jejího znění výslovně nevyplývá. Soudní dvůr již judikoval, že při neexistenci takového upřesnění v dotčených vnitrostátních právních předpisech ohledně sledovaného cíle je důležité, aby jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu dotyčného opatření, umožňovaly identifikaci cíle tohoto opatření za účelem výkonu soudního přezkumu, a to jak ohledně jeho oprávněnosti, tak i přiměřenosti a nezbytnosti prostředků zavedených k dosažení tohoto cíle⁹.

29. Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi vnitrostátnímu soudu pro vyřešení sporu, který projednává, je však třeba zkoumat, zda vzhledem k cílům, které byly v písemných vyjádřeních předložených Soudnímu dvoru uplatněny jako potenciální odůvodnění, směrnice brání takovým rozdílným v zacházení na základě věku, které jsou předmětem věci v původním řízení.

30. Cílem, který byl především uváděn, byl cíl spočívající v rozložení pracovních příležitostí mezi generace v rámci dotyčného povolání. Podle argumentů uplatněných několika zúčastněnými, kteří v tomto řízení předložili vyjádření, zejména bulharskou, německou a slovenskou vládou, jakož i Komisí, může právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, sledující takovýto účel, zaručit novým generacím možnost přístupu k profesorským místům a zaručit kvalitu výuky a výzkumu.

28. Ve sporu v původním řízení bude nakonec na vnitrostátním soudu, který je jako jediný příslušný k posouzení skutkových okolností sporu, který mu byl předložen, a k výkladu použitelné vnitrostátní právní úpravy, aby identifikoval cíl sledovaný touto právní úpravou a aby ověřil, zda se jedná o legitimní cíl

31. Podle ustanovení čl. 6 odst. 1 směrnice jsou cíli, které mohou být považovány za „legitimní“ ve smyslu tohoto ustanovení, zejména legitimní cíle politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. V této

9 — Viz zejména výše uvedený rozsudek Petersen (bod 40 a citovaná judikatura).

10 — Viz zejména výše uvedené rozsudky Age Concern England (bod 47) a Petersen (bod 42).

souvislosti již Soudní dvůr rozhodl, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států a že tento závěr je zjevně třeba použít na nástroje politiky vnitrostátního trhu práce, jejichž cílem je zlepšit šance na začlenění určitých kategorií pracovníků do aktivního života. Stejně tak může být opatření přijaté k podpoře přístupu mladých lidí k výkonu povolání univerzitního profesora považováno za opatření politiky zaměstnanosti¹¹.

voji situace zaměstnanosti v dotčeném oboru nezdá být nelogické, že se orgány členského státu domnívají, že věkové omezení, které vede k odchodu nejstarších pracovníků z trhu práce, může vést k podpoře zaměstnávání mladších odborníků. Pokud jde o stanovení této věkové hranice na 68 let, měl Soudní dvůr za to, že se tento věk zdá být dostatečně pokročilý na to, aby sloužil jako hranice pro výkon povolání¹³. Z výše uvedeného rozsudku Palacios de la Villa vyplývá, že stejné závěry je možné učinit v souvislosti s věkovou hranicí 65 let¹⁴, *a fortiori* tehdy, pokud podobně jako je tomu v projednávané věci, tento věk nutně neznamená odchod do důchodu těch pracovníků, kteří ho dosáhli.

32. Na tomto místě je třeba podle ustanovení čl. 6 odst. 1 směrnice ověřit, zda prostředky použité k dosažení tohoto cíle jsou „přiměřené a nezbytné“. V tomto ohledu je důležité připomenout, že členské státy mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření k naplnění cílů, které sledují v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti¹².

33. Ve svém výše uvedeném rozsudku Petersen Soudní dvůr uvedl, že se vzhledem k vý-

34. Podle mého názoru je nutno uznat, že členský stát se zavedením věkové hranice může oprávněně snažit zaručit existenci vyvážené věkové struktury v rámci sboru univerzitních profesorů. Soužití různých generací vyučujících a vědců podle mého názoru napomáhá výměně zkušeností, jakož i inovaci a tím tedy zlepšování kvality výuky a výzkumu na půdě univerzit. Krom toho vzhledem ke skutečnosti, že počet volných míst je v této oblasti omezen a že profesní život může být v této oblasti relativně dlouhý, je důvodné se

11 — Viz obdobně výše uvedený rozsudek Petersen, (bod 68 a citovaná judikatura).

12 — Viz zejména rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Küçükdöveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 38 a citovaná judikatura).

13 — Výše uvedený rozsudek Petersen (bod 70).

14 — Výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa (bod 72).

domnívat, že věková hranice ulehčí přístup k povolání mladším.

starobního důchodu¹⁵, jehož výši V.I. Georgiev ostatně nezpochybňuje.

35. Z tohoto hlediska se mi nezdá, že by taková právní úprava, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, překračovala meze toho, co je nezbytné k zaručení cíle spočívajícího v rozložení pracovních příležitostí mezi generace v rámci dotyčného povolání.

36. Přiměřenost této právní úpravy vyplývá nejprve ze skutečnosti, že jak ve věku 65 let, tak i ve věku 68 let, má univerzitní profesor, který je nucen ukončit svou činnost, nárok na starobní důchod. Uvedená právní úprava tedy nemůže být považována za úpravu nadměrně zasahující do legitimních nároků pracovníků, kteří musí ukončit svou činnost z důvodu, že dosáhli věku 65 až 68 let, protože příslušná právní úprava nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčená osoba má na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě

37. Dále je důležité poukázat na to, že možnost, kterou profesori mají, být činnými po 65 roku života prostřednictvím smluv na dobu určitou, má za důsledek zmírnění pravidla o odchodu do důchodu od tohoto věku a dovoluje těmto profesorům dále vykonávat svoji činnost po dobu tří let. Tato možnost tedy přispívá k změkčení rozdílu v zacházení s profesory, kteří dosáhli věku 65 let.

38. V tomto aspektu právní úpravy, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, se projednávaná věc odlišuje od věci, o kterou se jednalo ve výše uvedeném rozsudku Mangold. Připomínám, že v tomto rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní opatření, které bez objektivního důvodu dovoluje uzavřít s pracovníky, kteří dosáhli 52 roku života, smlouvu na dobu určitou, je v rozporu se směrnicí. Na rozdíl od projednávané věci se vnitrostátní právní úprava, o kterou

15 — Viz v této souvislosti výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa* (bod 73), ve kterém Soudní dvůr poukazuje na starobní důchod, „jehož výši nelze považovat za nepřiměřenou“. Definice toho, co tato formulace zahrnuje, představuje jeden z centrálních problémů ve výše uvedené věci *Rosenblatt*.

se jednalo v uvedeném rozsudku, týkala pracovníků, kteří ještě nezískali nárok na starobní důchod a smlouvy bylo možné prodloužovat bez omezení. Krom toho právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, se týká pouze zvláštní kategorie pracovníků, zatímco právní úprava, o kterou se jednalo ve výše uvedeném rozsudku Mangold, byla obecně použitelná.

skloubit přání, které mohou vyjádřit profesori, aby pokračovali ve své činnosti po 65. roku života, s potřebou univerzit mít možnost každý rok v závislosti na svých potřebách a v závislosti na zvláštnostech dotčených disciplín znovu posoudit, zda toto prodloužení neškodí spravedlivému rozložení pracovních příležitostí mezi generace v rámci tohoto povolání.

39. Konečně podotýkám, že Soudní dvůr sice při několika příležitostech poukázal na to, že možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, současně však připustil, že existují okolnosti, za kterých mohou pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídat jak potřebám zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců¹⁶.

40. Přesně o tento případ se podle mého názoru jedná v projednávané věci. Uzavřené smlouvy na dobu určitou je totiž způsobilé

41. Ze všeho výše uvedeného podle mého názoru vyplývá, že čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, která zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní smlouvu s univerzitním profesorem, který dosáhl věku 65 let, a která stanoví, že od tohoto věku může být pracovní poměr prodloužen pouze formou smluv na dobu určitou v délce jednoho roku, avšak nanejvýš o tři roky, pokud má tato právní úprava za cíl rozložit pracovní příležitosti mezi generace v rámci tohoto povolání, což musí ověřit vnitrostátní soud.

16 — Viz zejména rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 87 a citovaná judikatura).

IV – Závěry

42. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžné otázky předložené Rajonen sad Plovdiv odpověděl následovně:

„Článek 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, která zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní smlouvu s univerzitním profesorem, který dosáhl věku 65 let, a která stanoví, že od tohoto věku může být pracovní poměr prodloužen pouze formou smluv na dobu určitou v délce jednoho roku, avšak nanejvýš o tři roky, pokud má tato právní úprava za cíl rozložit pracovní příležitosti mezi generace v rámci tohoto povolání, což musí ověřit vnitrostátní soud.“