

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

18. listopadu 2010 *

Ve spojených věcech C-250/09 a C-268/09,

jejichž předmětem jsou dvě žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podané rozhodnutími Rayonen sad Plovdiv (soud prvního stupně, Bulharsko) ze dne 23. června 2009, došlými Soudnímu dvoru dne 6. a 10. července 2009, v řízeních,

Vasil Ivanov Georgiev

proti

Tehničeski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

* Jednací jazyk: bulharština.

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J.N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Arabadžev, A. Rosas, A. Ó Caoimh a P. Lindh (zpravodajka), soudci,

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za V.I. Georgieva K. Bončeva a G. Černičerska, advokati,
- za Tehničeski universitet – Sofia, filial Plovdiv, K. Ilievem, jako zmocněncem,
- za bulharskou vládu T. Ivanovem a E. Petranova jako zmocněnci,
- za německou vládu M. Lummou a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za slovenskou vládu B. Ricziovou, jako zmocněnkyní,

– za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a N. Nikolova, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 2. září 2010,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu 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 (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi V.I. Georgievem a Tehničeskí univerzitě – Sofia, filial Plovdiv (Technická univerzita v Sofii, pobočka Plovdiv, dále jen „Univerzita“), jejichž předmětem je jednak zaměstnání na základě smlouvy na dobu určitou, která s ním byla uzavřena po dosažení věku 65 let, a jednak jeho odchod do důchodu ve věku 68 let.

Právní rámec

Právo Unie

Směrnice 2000/78

- 3 Dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“

- 4 Článek 1 uvedené směrnice stanoví, že jejím účelem „je 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.“

5 Článek 2 odst. 1 a 2 písm. a) téže směrnice stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1.“

6 Článek 3 směrnice 2000/78, nadepsaný „Oblast působnosti“, ve svém odst. 1 písm. c) uvádí:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.“

7 Článek 6 odst. 1 směrnice stanoví:

„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.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- 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 začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.“

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

- 8 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, 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. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), zní následovně:

„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.“

Vnitrostátní právní úprava

- 9 Bulharský zákoník práce (DV č. 26, ze dne 1. dubna 1986) ve svém pozměněném znění, které bylo vyhlášeno v DV č. 105 ze dne 29. prosince 2005 (dále jen „zákoník práce“), ve svém čl. 68 odst. 1 bodech 1 a 4 stanoví následující:

„1) Pracovní smlouva na dobu určitou se uzavírá:

1. na dobu určitou, která nemůže být delší než tři roky, pokud zákon nebo akt přijatý radou ministrů nestanoví jinak;

[...]

4) Na práce nebo činnosti, které nemají dočasný, sezónní nebo krátkodobý charakter, je výjimečně možné uzavřít pracovní smlouvou na dobu určitou, která je stanovena v odst. 1 bodě 1, na dobu nejméně jednoho roku. Takováto pracovní smlouva může být uzavřena i na kratší dobu, a to na základě písemné žádosti pracovníka nebo zaměstnance. V tomto případě může být pracovní smlouva na dobu určitou, která je stanovena v odst. 1 bodě 1, se stejným pracovníkem nebo zaměstnancem na stejnou práci obnovena pouze jednou na dobu nejméně jednoho roku.“

- 10 Článek 325 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že pracovní smlouva končí bez výpovědi smluvních stran uplynutím v ní stanovené doby.

11 Podle článku 328 zákoníku práce:

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

[...]

10. Pokud byl získán nárok na starobní důchod a v případě profesorů, docentů a asistentů úrovně I a II, jakož i doktorů věd, pokud dosáhli věku 65 let;

[...]“

12 Bulharský zákon o vysokých školách (DV č. 112, ze dne 27. prosince 1995) ve svém pozměněném znění, které bylo vyhlášeno v DV č. 103 ze dne 23. prosince 2005, v odstavci 11 přechodných a závěrečných ustanovení stanoví:

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

zaměstnáván na místě ‚profesora‘ a maximálně o dva roky, pokud je dotyčný zaměstnáván na místě ‚docenta‘“

- ¹³ Článek 7 odst. 1 bod 6 zákona o ochraně proti diskriminaci (DV č. 86, ze dne 30. září 2003), ve svém pozměněném znění, které bylo vyhlášeno v DV č. 105 ze dne 29. prosince 2005, 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“.

Spory v původním řízení a předběžné otázky

- ¹⁴ Vasil Ivanov Georgiev začal pracovat na Univerzitě v roce 1985 jako docent.
- ¹⁵ Jeho pracovní smlouva byla ukončena dne 6. února 2006 s odůvodněním, že dosáhl důchodového věku 65 let.
- ¹⁶ Akademická rada Univerzity nicméně V.I. Georgievovi podle odstavce 11 přechodných a závěrečných ustanovení zákona o vysokých školách povolila pokračovat v práci. Poté byla uzavřena nová pracovní smlouva na dobu jednoho roku, která

stanovovala, že V.I. Georgiev bude pracovat jako vyučující na fakultě strojírenství (dále jen „smlouva“).

- 17 Dodatkem ze dne 21. prosince 2006 byla smlouva prodloužena o jeden rok.

- 18 V lednu 2007 byl V.I. Georgiev jmenován profesorem.

- 19 Novým dodatkem ze dne 18. ledna 2008 byla smlouva znovu prodloužena o jeden rok.

- 20 V roce 2009, během kterého V.I. Georgiev dosáhl věku 68 let, byl rozhodnutím ředitele Univerzity jeho pracovní poměr s posledně uvedenou ukončen podle článku 325 odst. 3 zákoníku práce.

- 21 Vasil Ivanov Georgiev podal u předkládajícího soudu dvě žaloby. První žaloba, která je základem věci C-268/09, směřuje k tomu, aby bylo určeno, že ustanovení uvedené v jeho smlouvě na dobu určitou, které dobu platnosti této smlouvy omezovalo na jeden rok, je neplatné a tato smlouva musí být překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou. Druhá žaloba, která je základem věci C-250/09, se týká rozhodnutí ředitele Univerzity, kterým byl ukončen pracovní poměr dotyčného s posledně uvedenou, jakmile dosáhl věku 68 let.

- 22 Uvedený soud uvedl, že má pochybnosti ohledně výkladu článku 6 směrnice 2000/78 v souvislosti s rozhodnutím těchto dvou sporů, které mu byly předloženy.

23 Za těchto podmínek se Rayonen sad Plovdiv rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, z nichž první dvě jsou v obou věcech společné, zatímco třetí byla předložena pouze ve věci C-268/09:

- „1) Brání ustanovení [směrnice 2000/78] použití vnitrostátního zákona, který nepřípouští 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, jenž 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 2000/78] použití vnitrostátního zákona, podle kterého jsou profesori, kteří dosáhli věku 68 let, nuceni odejít do důchodu? Je s ohledem na popsání skutečnosti a okolností projednávaného sporu a v případě zjištění rozporu mezi ustanoveními [směrnice 2000/78] a příslušným vnitrostátním právem, do kterého byla směrnice provedena, možné, aby výklad ustanovení práva Společenství vedl k nepoužití vnitrostátního práva?

- 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 týmž zaměstnavatelem, po jakém nejzazším datu není pokračování pracovního poměru mezi uvedenými stranami možné?“

- ²⁴ Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 14. září 2009 byly věci C-250/09 a C-268/09 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

K prvním dvěma otázkám

- ²⁵ Svými dvěma prvními otázkami, které je třeba přezkoumat společně, se předkládající soud v podstatě dotazuje, zda směrnice 2000/78, a zejména její čl. 6 odst. 1, brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která pro univerzitní profesory, kteří dosáhli věku 68 let, stanoví povinný odchod do důchodu a posledně uvedeným umožňuje po dosažení věku 65 let pokračovat v jejich činnosti pouze prostřednictvím smluv na dobu určitou uzavřených na dobu jednoho roku, které je možné prodloužit maximálně dvakrát. V případě kladné odpovědi se tento soud táže, zda takováto právní úprava musí zůstat nepoužita.
- ²⁶ Úvodem je třeba zdůraznit, že jak z názvu a bodů odůvodnění, tak i z obsahu a účelu směrnice 2000/78 plyne, že jejím účelem je stanovení obecného rámce k tomu, aby každé osobě bylo zajištěno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí bude

poskytnuta účinná ochrana proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, k nimž náleží i věk.

- 27 Za účelem zodpovězení prvních dvou otázek je třeba posoudit, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, spadá do rozsahu působnosti směrnice 2000/78, zda zavádí rozdílné zacházení na základě věku, a v případě kladné odpovědi, zda směrnice tomuto rozdílnému zacházení brání.
- 28 Pokud jde zaprvé o otázku, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, spadá do rozsahu působnosti směrnice 2000/78, z čl. 3 odst. 1 písm. c) této směrnice vyplývá, že v rámci pravomocí svěřených Evropské unii se směrnice vztahuje na všechny osoby, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.
- 29 Vnitrostátní ustanovení, které pro univerzitní profesory, kteří dosáhli věku 68 let, stanoví povinný odchod do důchodu, ovlivňuje podmínky zaměstnání a pracovní podmínky ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 tím, že dotyčným osobám zakazuje vykonávat jejich činnost po dosažení tohoto věku.
- 30 Pokud jde o ustanovení týkající se uzavírání smluv na dobu určitou, ovlivňuje podmínky zaměstnání a pracovní podmínky ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) tím, že univerzitním profesorům, kteří dosáhli věku více než 65 let, brání, aby pokračovali ve své činnosti na základě smlouvy na dobu neurčitou.
- 31 Pokud jde zadruhé o otázku, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, představuje rozdílné zacházení na základě

věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že podle tohoto ustanovení „se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“ této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely použití odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice.

32 Použití zákona, který pro univerzitní profesory, kteří dosáhli věku 68 let, stanoví povinný odchod do důchodu, má za následek, že s těmito osobami je zacházeno méně příznivě než s ostatními osobami, které vykonávají stejné povolání, z toho důvodu, že překročily věkovou hranici 68 let. Takové ustanovení vede k rozdílnému zacházení přímo na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 51).

33 Pokud jde o vnitrostátní ustanovení týkající se používání smluv na dobu určitou u profesorů, kteří dosáhli věku 65 let, je nutno konstatovat, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, která posledně uvedeným ukládá tento typ pracovních smluv a brání jim pokračovat ve výkonu jejich činnosti na základě smluv na dobu neurčitou, tím vůči nim zakládá rozdílné zacházení v porovnání s mladšími profesory, kteří takovémuuto zákazu vystaveni nejsou.

34 Argumentace Univerzity a bulharské vlády, podle které takováto právní úprava dotyčné profesory neznevýhodňuje, neboť jim případně dovoluje pracovat ještě tři roky poté, co dosáhli věku, kdy mohou s nárokem na důchod odejít do starobního důchodu, nemůže vyvrátit závěr uvedený v předchozím bodě. Takováto situace totiž nebrání tomu, aby podmínky zaměstnání těchto profesorů se proto, že již nemohou být

zaměstnání na základě smlouvy na dobu neurčitou, staly méně jistými než podmínky zaměstnání těch profesorů, kteří mají méně než 65 let.

³⁵ Zatřetí je třeba zkoumat, zda rozdílné zacházení, které vyplývá z použití ustanovení takové vnitrostátní právní úpravy, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, lze s ohledem na článek 6 směrnice 2000/78 odůvodnit.

³⁶ V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 6 odst. 1 první pododstavec uvedené směrnice uvádí, 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. Druhý pododstavec téhož odstavce vyjmenovává několik příkladů rozdílů zacházení, které jsou zmíněny v uvedeném prvním pododstavci.

³⁷ V této souvislosti je nutno uvést, že příklad uvedený v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci písm. c) směrnice 2000/78, který byl do vnitrostátního bulharského práva proveden čl. 7 odst. 1 bodem 6 zákona o ochraně proti diskriminaci, na který se ve své první otázce výslovně odvolává předkládající soud, se v projednávané věci nezdá být relevantním. Spor v původním řízení se totiž týká použití smluv na dobu určitou po dosažení věku 65 let, a tím tedy podmínek zaměstnání po dosažení určitého věku, a nikoli maximálního věku pro přijetí do zaměstnání, kterého se týká uvedený zákon.

- 38 Vnitrostátní ustanovení, o která se jedná ve věci v původním řízení, je tedy nutno zkoumat ve světle jejich cílů.
- 39 Předkládací rozhodnutí neobsahuje v souvislosti s tímto bodem žádné informace a ze spisu nevyplývá, že by vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení uváděla cíl, který sleduje.
- 40 Tato situace nicméně neznamená, že by uvedená právní úprava žádný legitimní cíl nesledovala. 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 cíle (viz rozsudky *Palacios de la Villa*, uvedený výše, bod 57; ze dne 5. března 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 45, a ze dne 12. ledna 2010, *Petersen*, C-341/08, Sb. rozh. s. I-47, bod 40).
- 41 Univerzita a bulharská vláda tvrdí, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení sleduje cíl sociální politiky spojený se vzděláváním a zaměstnaností učitelů, jakož i s uplatněním konkrétní politiky na trhu práce, která zohledňuje zvláštní situaci zaměstnanců v dotyčném oboru, potřeby dotčených univerzit a odborné kvality dotčené osoby.
- 42 Ostatní vlády, které Soudnímu dvoru předložily vyjádření, konkrétně německá a slovenská vláda, jakož i Komise Evropských společenství mají za to, že legitimní cíl takové vnitrostátní právní úpravy, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, může spočívat ve snaze o zabezpečení kvality výuky a výzkumu prostřednictvím

obnovování učitelského sboru, a to zaměstnáváním mladších profesorů a optimálním rozložením pracovních míst zabezpečujícím rovnováhu mezi generacemi.

43 Je nutno konstatovat, že Univerzita a bulharská vláda jasně neupřesňují cíl uvedené vnitrostátní právní úpravy a uvedly v podstatě jen to, že sleduje ten typ cíle, který je uveden čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Pro účely posouzení slučitelnosti takovéto právní úpravy s touto směrnicí je však důležité přesně zjistit cíl, který daná právní úprava sleduje, což je úkol, který přísluší vnitrostátnímu soudu.

44 Za účelem podání užitečné odpovědi poslední uvedenému soudu je třeba zohlednit vyjádření, která byla předložena Univerzitou a bulharskou vládou týkající se cílů vnitrostátní právní úpravy, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, jakož i vyjádření, která byla k tomuto bodu předložena německou vládou, slovenskou vládou a Komisí.

45 Vzdělávání a zaměstnanost učitelů, jakož i uplatnění konkrétní politiky na trhu práce umožňující zohlednit zvláštní situaci zaměstnanců v dotyčném oboru, které uvedla Univerzita a bulharská vláda, mohou v této souvislosti odpovídat vůli rozložit optimálním způsobem profesorská místa mezi generace, zejména zaměstnáváním mladších profesorů. Pokud jde o poslední uvedený cíl, Soudní dvůr přitom již rozhodl, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států (výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 65), zejména pokud se jedná o podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Petersen*, bod 68). Podpora

zaměstnávání ve vysokoškolském vzdělávání prostřednictvím nabídky profesorských míst mladším osobám tedy může takovýto legitimní cíl představovat.

- ⁴⁶ Krom toho, jak v bodě 34 svého stanoviska uvedl generální advokát, soužití různých generací vyučujících a vědců napomáhá výměně zkušeností a inovaci, a tím tedy zlepšování kvality výuky a výzkumu na půdě univerzit.
- ⁴⁷ Spis nicméně nedovoluje dojít k závěru, že cíle uvedené německou a slovenskou vládou, jakož i Komisí odpovídají cílům bulharského zákonodárce. Pochybnosti existují zejména s ohledem na poznámky V.I. Georgieva v jeho písemném vyjádření. Posledně uvedený se totiž domnívá, že Univerzita a bulharská vláda se spokojují s pouhými prohlášeními a tvrdí, že právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, není přizpůsobena reálné situaci na dotyčném trhu práce. Tvrdí dále, že průměrný věk univerzitních profesorů je 58 let a jejich počet nepřesahuje jeden tisíc, přičemž tuto situaci lze vysvětlit nezájmem mladých lidí o profesorskou kariéru. Právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, tedy neslouží podpoře zaměstnávání mladých lidí.
- ⁴⁸ V této souvislosti přísluší vnitrostátnímu soudu, aby přezkoumal skutečnou situaci a aby ověřil, zda cíle uváděné Univerzitou a bulharskou vládou odpovídají skutečnosti.
- ⁴⁹ Zbývá ještě přezkoumat, zda prostředky použité k dosažení těchto cílů jsou „přiměřené a nezbytné“ ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78.
- ⁵⁰ V tomto ohledu je třeba připomenout, že členské státy mají značný prostor pro uvážení nejen ohledně toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky

zaměstnanosti, ale i ohledně vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 63, a výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa, bod 68).

- 51 Pokud jde zaprvé o stanovení věkové hranice na 68 let, Soudní dvůr v bodě 70 výše uvedeného rozsudku Petersen rozhodl, že vzhledem k vývoji situace zaměstnanosti v dotyčném oboru se nezdá být nelogické, že se orgány členského státu domnívají, že věkové omezení, které vede k odchodu nejstarších praktických lékařů z trhu práce, může vést k podpoře zaměstnávání mladších odborníků a že tento věk je dostatečně pokročilý na to, aby představoval hranici pro povolení výkonu činnosti smluvního zubního lékaře.
- 52 Tyto závěry jsou rovněž platné pokud jde o výkon takové činnosti, jako je činnost univerzitního profesora. Je-li totiž počet míst univerzitních profesorů obecně omezen a vyhrazen osobám, které v dotyčném oboru dosáhly nejvyšší kvalifikace a vzhledem k tomu, že pro přijetí profesora musí být k dispozici volné místo, je nutno vycházet z toho, že členský stát může považovat za vhodné stanovit za účelem dosažení těch cílů politiky zaměstnanosti, které byly uvedeny v bodech 45 a 46 tohoto rozsudku, věkovou hranici.
- 53 Přísluší však vnitrostátnímu soudu, aby s ohledem na námitky vznesené V.I. Georgievem a uvedené v bodě 47 tohoto rozsudku ověřil, zda situace univerzitních profesorů v Bulharsku odpovídá obecné situaci univerzitních profesorů, která je popsána v předchozím bodě.
- 54 Pokud jde o věkovou hranici stanovenou vnitrostátní právní úpravou dotčenou v původním řízení, to znamená 68 let, ze spisu vyplývá, že je o pět let vyšší než zákonný

věk, kdy osoba zpravidla může získat nárok na důchod a může v dotyčném členském státě odejít do starobního důchodu. Umožňuje tedy univerzitním profesorům, kteří mají zájem pracovat až do 68 let, pokračovat v jejich kariéře po relativně dlouhou dobu. O takovémto opatření nelze mít za to, že zasahuje nadměrně do legitimních požadavků pracovníků, kteří musejí odejít do důchodu z důvodu dosažení stanovené věkové hranice, jelikož příslušná právní úprava nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu, jak jej stanoví vnitrostátní režim dotčený v původním řízení (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 73).

55 Z toho vyplývá, že stanovení takovéto věkové hranice pro ukončení pracovní smlouvy nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné k dosažení těch cílů politiky zaměstnanosti, které jsou uvedeny v bodech 45 a 46 tohoto rozsudku, pokud uvedená vnitrostátní právní úprava odpovídá na tyto cíle konzistentním a systematickým způsobem.

56 Přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda takováto věková hranice skutečně odpovídá snaze dosáhnout uvedených cílů konzistentním a systematickým způsobem (viz rozsudek ze dne 10. března 2009, *Hartlauer*, C-169/07, Sb. rozh. s. I-1721, bod 55, a výše uvedený rozsudek *Petersen*, bod 53). Zejména mu přísluší přezkoumat, zda právní úprava dotčená v původním řízení rozlišuje mezi docenty a univerzitními profesory na straně jedné a jinými univerzitními vyučujícími na straně druhé tím, že u posledně uvedených nestanoví povinný odchod do důchodu, jak tvrdí V.I. Georgiev. Měl by rovněž ověřit, zda je takovéto rozlišování nezbytné vzhledem k sledovaným cílům a vzhledem k zvláštnímu postavení dotčených vyučujících, nebo zda

naopak představuje nekonzistenci v právní úpravě, která nesplňuje podmínky, jako jsou ty, které jsou stanoveny v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 57 Zadruhé, pokud jde o přiměřenost a nezbytnost uzavírání smluv na dobu určitou po 65. roku věku, Soudní dvůr již měl možnost přezkoumat slučitelnost vnitrostátních ustanovení, která od určitého věku stanoví použití takovýchto smluv, se směrnicí 2000/78.
- 58 Ve výše uvedeném rozsudku Mangold Soudní dvůr na základě sledovaného cíle, kterým byla podpora profesního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, rovněž prováděl přezkum vnitrostátní právní úpravy, která umožňuje dotyčným zaměstnavatelům uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou s pracovníky, kteří dosáhli věku 52 let, aniž rozlišuje, zda před uzavřením smlouvy byli či nebyli nezaměstnaní.
- 59 V uvedeném rozsudku Soudní dvůr na straně jedné uvedl, že takováto právní úprava vede k situaci, v níž je možné pracovníkům, na které se tato právní úprava vztahuje, nabízet až do dovršení věku, v němž mohou uplatnit nárok na starobní důchod, pracovní smlouvy na dobu určitou, které lze neomezeně prodlužovat, přičemž tito jsou tak vystaveni nebezpečí, že během podstatné části své profesní kariéry budou vyloučeni z možnosti stabilního zaměstnání, které přitom podle Soudního dvora představuje významný prvek ochrany pracovníků (viz výše uvedený rozsudek Mangold, bod 64). Na druhé straně rozhodl, že takové právní předpisy, pokud berou věk dotyčného pracovníka jako jediné kritérium pro použití pracovní smlouvy na dobu určitou, aniž bylo prokázáno, že stanovení věkového prahu jako takového, bez ohledu na jakékoli další úvahy spojené se strukturou dotčeného trhu práce a osobní situací dotyčné osoby, je objektivně nezbytné k dosažení cíle profesního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, musejí být považovány za předpisy, jež jdou nad rámec

toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle (výše uvedený rozsudek Mangold, bod 65).

- ⁶⁰ Je třeba uvést, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, se výrazně odlišuje od právní úpravy posuzované ve výše uvedeném rozsudku Mangold a jeví se, že by mohla být odůvodněná ve smyslu směrnice 2000/78.
- ⁶¹ Zaprvé, použití smluv na dobu určitou o délce jednoho roku, které je možné prodloužit maximálně dvakrát, může být stejně tak jako věková hranice 68 let takové povahy, že odpovídá politice zaměstnanosti, jejímž cílem je zejména podpora jmenování mladších vyučujících na místa univerzitních profesorů. Vzhledem k tomu, že počet posledně uvedených míst je omezený, totiž použití smluv na dobu určitou u těchto profesorů od 65. roku věku umožňuje v relativně krátké době dosáhnout jejich odchodu, a přijmout tak na jejich místo mladší profesory. Přísluší však vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda se u univerzitních profesorů, na které se právní úprava dotčená v původním řízení vztahuje, jedná o tuto situaci.
- ⁶² Zadruhé použití těchto smluv není spojeno pouze s podmínkou, že pracovník dosáhl určitého věku.
- ⁶³ Naopak, jak vyplývá z vnitrostátní právní úpravy uvedené v bodech 11 a 12 tohoto rozsudku, vedle toho, že profesor dosáhl určitého věku, v projednávané věci ostatně výrazně vyššího, než byl věk, o který se jednalo ve výše uvedeném rozsudku Mangold, tedy 65 let místo 52 let, je rozhodujícím faktorem skutečnost, že profesor získal nárok na starobní důchod.

⁶⁴ Z takovéto právní úpravy vyplývá, že profesori, kterým je nabídnuta smlouva na dobu určitou, se mohou rozhodnout buď s nárokem na důchod odejít do starobního důchodu, nebo pokračovat v práci i po 65. roku věku.

⁶⁵ Smlouvy na dobu určitou dotčené v původním řízení jsou krom toho omezeny na dobu jednoho roku a je možné je prodloužit maximálně dvakrát, čímž splňují podmínky, které jsou za účelem předcházení zneužití vznikajícího využitím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uvedeny v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

⁶⁶ Za těchto podmínek – kdy vnitrostátní právní úprava, která stanoví uzavření takových smluv na dobu určitou, jako jsou smlouvy dotčené v původním řízení, je způsobilá skloubit jak potřeby dotyčných profesorů, tak potřeby univerzit a může představovat přiměřený a nezbytný prostředek pro dosažení cílů uvedených v bodech 45 a 46 tohoto rozsudku – je nutno zvážit, zda tato právní úprava odpovídá na tyto cíle konzistentním a systematickým způsobem.

⁶⁷ V každém případě, jak již bylo uvedeno v bodě 56 tohoto rozsudku, přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení rozlišuje mezi docenty a univerzitními profesory na straně jedné a jinými univerzitními vyučujícími na straně druhé, pokud jde o použití smluv na dobu určitou nebo neurčitou od okamžiku, kdy dotyčný dosáhl důchodového věku. Vnitrostátnímu soudu rovněž přísluší, aby ověřil zejména to, zda je takovéto rozlišování nezbytné vzhledem k sledovaným cílům a vzhledem k zvláštnímu postavení dotčených vyučujících nebo

zda naopak představuje nekonzistenci v právní úpravě, která nesplňuje podmínky stanovené v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

⁶⁸ V důsledku toho je nutno na první dvě otázky odpovědět, že směrnice 2000/78, a zejména její čl. 6 odst. 1, musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která pro univerzitní profesory, kteří dosáhli věku 68 let, stanoví povinný odchod do důchodu a umožňuje jim po dosažení věku 65 let pokračovat v činnosti pouze prostřednictvím smluv na dobu určitou uzavřených na dobu jednoho roku, které je možné prodloužit maximálně dvakrát, pokud tato právní úprava sleduje legitimní cíl spojený zejména s politikou zaměstnanosti a trhu práce, jako například zabezpečení kvality vzdělávání a optimálního rozdělení profesorských míst mezi generace, a pokud umožňuje dosáhnout tohoto cíle přiměřenými a nezbytnými prostředky. Je na vnitrostátním soudu, aby ověřil, zda jsou tyto podmínky splněny.

⁶⁹ V případě, že by tyto podmínky nebyly splněny, se vnitrostátní soud rovněž táže, zda vnitrostátní právní úprava musí zůstat nepoužita.

⁷⁰ Podle ustálené judikatury Soudního dvora, jsou-li splněny podmínky požadované pro to, aby se jednotlivci mohli u vnitrostátních soudů dovolávat vůči státu ustanovení směrnice, mohou tak učinit bez ohledu na to, v jakém postavení posledně uvedený vystupuje, ať již vystupuje jako zaměstnavatel nebo jako veřejný orgán (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 12. července 1990, Foster a další, C-188/89, Recueil, s. I-3313, bod 17, jakož i ze dne 5. února 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Recueil, s. I-1477, bod 23).

- ⁷¹ Ze spisu vyplývá, že vnitrostátní soud považuje za prokázané, že Univerzita je veřejným zařízením, vůči kterému se lze dovolávat ustanovení směrnice, která mohou vyvolávat přímé účinky (viz v této souvislosti zejména rozsudek ze dne 7. září 2006, Vassallo, C-180/04, Sb. rozh. s. 7251, bod 26 a citovaná judikatura).
- ⁷² Soudní dvůr již měl příležitost upřesnit důsledky, které v rámci sporu mezi jednotlivcem a takovýmto subjektem vyplývají z neslučitelnosti vnitrostátního práva se zákazem diskriminace na základě věku podle článku 2 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 platným pro podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky. Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní zákon, který je v rozporu s touto směrnicí, musí zůstat v takovémto případě nepoužit (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Petersen, bod 81).
- ⁷³ V důsledku toho je třeba předkládajícímu soudu odpovědět, že pokud jde o spor mezi veřejným zařízením a jednotlivcem, musí vnitrostátní soud v případě, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení nesplňuje podmínky uvedené v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, ponechat tuto právní úpravu nepoužitou.

Ke třetí otázce

- ⁷⁴ Svou třetí otázkou vnitrostátní soud žádá Soudní dvůr o výklad vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení.

- 75 V této souvislosti je nutno připomenout, že v rámci řízení podle článku 267 SFEU nemá Soudní dvůr pravomoc k výkladu vnitrostátního práva, jelikož tento úkol přísluší výlučně předkládajícímu soudu (viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, bod 54).
- 76 V určitých případech mohl Soudní dvůr z otázek, které se zdánlivě týkaly vnitrostátního práva, dovodit problematiku týkající se výkladu práva Unie, jejíž posouzení Soudním dvorem by mohlo předkládajícímu soudu pomoci rozhodnout spor, který mu byl předložen.
- 77 Nicméně ve věci C-268/09, v níž byla předložena třetí otázka, není možné dovodit takovouto problematiku, která by se odlišovala od té, která byla posouzena v odpovědi na první dvě otázky.
- 78 V důsledku toho není namístě na třetí otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 79 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a zejména její čl. 6 odst. 1, musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která pro univerzitní profesory, kteří dosáhli věku 68 let, stanoví povinný odchod do důchodu a umožňuje jim po dosažení věku 65 let pokračovat v činnosti pouze prostřednictvím smluv na dobu určitou uzavřených na dobu jednoho roku, které je možné prodloužit maximálně dvakrát, pokud tato právní úprava sleduje legitimní cíl spojený zejména s politikou zaměstnanosti a trhu práce, jako například zabezpečení kvality vzdělávání a optimálního rozdělení profesorských míst mezi generace, a pokud umožňuje dosáhnout tohoto cíle přiměřenými a nezbytnými prostředky. Je na vnitrostátním soudu, aby ověřil, zda jsou tyto podmínky splněny.

Pokud jde o spor mezi veřejným zařízením a jednotlivcem, musí vnitrostátní soud v případě, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, nesplňuje podmínky uvedené v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, ponechat tuto právní úpravu nepoužitou.

Podpisy.