



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (osmého senátu)

13. března 2014*

„Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Univerzity — Externí vyučující — Po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou — Ustanovení 5 bod 1 — Opatření sloužící k předcházení neuzavření po sobě jdoucích smluv na dobu určitou — Pojem ‚objektivní příčiny‘ odůvodňující takovéto smlouvy — Ustanovení 3 — Pojem ‚pracovní smlouvy na dobu neurčitou‘ — Sankce — Nárok na náhradu — Rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou“

Ve věci C-190/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Španělsko) ze dne 4. dubna 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 15. dubna 2013, v řízení

Antonio Márquez Samohano

proti

Universitat Pompeu Fabra,

SOUDNÍ DVŮR (osmý senát),

ve složení C. G. Fernlund, předseda senátu, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a E. Jarašiūnas, soudci,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Universitat Pompeu Fabra E. Arranz Serranem, abogado,
- za španělskou vládu M. J. García-Valdecasas Dorrego, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi L. Lozano Palacios a D. Martinem, jako zmocněnci,

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

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 3 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), 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).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi A. Márquezem Samohanem a jeho zaměstnavatelem, Universitat Pompeu Fabra (dále jen „UPF“), týkajícího se kvalifikace pracovních smluv, které A. Márquez Samonhano uzavřel s touto univerzitou.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Ze čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, jejímž základem je čl. 139 odst. 2 ES, vyplývá, že si strany rámcové dohody přály uzavřením takovéto dohody zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou tím, že zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace a vytvoření rámce, který zabrání zneužívání vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.
- 4 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím účelem „provedení rámcové dohody [...], uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.
- 5 Druhý a třetí pododstavec preambule rámcové dohody znějí takto:

„Strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.“

Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“

- 6 Bod 8 a bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody znějí takto:
 - „8. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům;
 - [...]
 10. vzhledem k tomu, že tato dohoda ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám, minimálním požadavkům a ustanovením, aby bylo možné přihlídnout k situaci v každém členském státě a k okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy.“

- 7 Podle ustanovení 1 rámcové dohody, nadepsaného „Účel“, je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace, jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou.
- 8 V ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsaném „Oblast působnosti“ se v bodě 1 uvádí, že tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.
- 9 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
 2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“
- 10 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:
„Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě, než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“
 - 11 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:
 - a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
 - b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
 - c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.
2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou
 - a) považovány za ‚po sobě jdoucí‘;
 - b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

Španělské právo

Právní úprava univerzitního vzdělávání

- 12 Článek 48 zákona 6/2001 o univerzitách (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades) ze dne 21. prosince 2001 (BOE č. 307 ze dne 24. prosince 2001, s. 49400), ve znění zákona č. 7/2007 ze dne 12. dubna 2007 (BOE č. 89 ze dne 13. dubna 2007, dále jen „zákon 6/2001“), stanoví:

„1. Univerzity mohou uzavírat pracovní poměry s pedagogickými a výzkumnými pracovníky ve smluvním režimu v souladu se zvláštními pravidly zaměstnávání na smluvním základě v odvětví univerzitního vzdělávání stanovenými v tomto zákoně nebo v souladu s pravidly stanovenými v pracovním řádu zaměstnanců [(Estatuto de los Trabajadores)] pro zástupy za zaměstnance, kteří mají nárok na zachování svého pracovního místa. Výzkumné, technické či jiné pracovníky mohou zaměstnávat též na základě dohody o provedení práce či poskytnutí služby pro účely vědeckého nebo technického výzkumu.

Univerzity mohou kromě toho jmenovat za podmínek stanovených tímto zákonem emeritní vysokoškolské vyučující.

2. Zvláštní pravidla zaměstnávání na smluvním základě v odvětví univerzitního vzdělávání se týkají statusu asistentů a lektorů na dobu určitou, lektorů na dobu neurčitou, externích vyučujících a hostujících vyučujících.

Výše uvedený režim pravidel zaměstnávání na smluvním základě je stanoven tímto zákonem a prováděcími předpisy; podpůrně se užije novelizovaného znění zákona o pracovním řádu zaměstnanců [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], schváleného královským legislativním nařízením 1/1995 ze dne 24. března 1995 [(BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654)] a prováděcích předpisů k tomuto zákonu.

[...]“

- 13 Článek 53 zákona 6/2001, nadepsaný „Externí vyučující“, stanoví:

„Nábor externích vyučujících se provádí v souladu s těmito ustanoveními:

- a) zaměstnat lze odborníky s uznávanou kvalifikací, kteří svou činnost vykonávají mimo univerzitní prostředí;
- b) účelem jejich zaměstnávání je plnit úkoly výuky, k čemuž v prostředí univerzit přispívají svými odbornými znalostmi a zkušenostmi;
- c) zaměstnanecký poměr se uzavírá na dobu určitou a na částečný úvazek;
- d) zaměstnanecký poměr se uzavírá na dobu jednoho trimestru, semestru nebo roku a může být prodloužen o dobu v téže délce trvání, za podmínky, že bude nadále doloženo provozování odborné činnosti mimo univerzitní prostředí.“

- 14 Článek 20 královského nařízení 898/1985 o režimu univerzitních pedagogů (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario) ze dne 30. dubna 1985 (BOE č. 146 ze dne 19. června 1985, s. 18927) ve znění použitelném ve věci v původním řízení stanoví:

„Článek 20. Externí vyučující

1. Univerzity mohou zaměstnat, na dobu určitou na plný či částečný úvazek, externí vyučující z řad odborníků s uznávanou kvalifikací, kteří svou odbornou činnost obvykle vykonávají mimo univerzitní prostředí, a to za podmínek stanovených jejich pracovními řády a při dodržení rozpočtových ustanovení.

2. Pro účely předchozího odstavce se běžným výkonem odborné činnosti mimo univerzitní prostředí považuje jakákoliv odborná činnost provozovaná za úplatu, k jejímuž výkonu opravňuje vysokoškolská kvalifikace doložená diplomem, jehož držitelem byl uchazeč po dobu nejméně tří let v průběhu pěti let předcházejících dni, kdy byl univerzitou přijat do zaměstnání jako externí vyučující.

Bez ohledu na ustanovení předchozího odstavce a za případných podmínek stanovených pracovním řádem mohou univerzity zaměstnat osoby s uznávanou kvalifikací.

[...]

9. Pracovní řády univerzit stanoví nejvyšší možnou délku platnosti těchto smluv, možnost či nemožnost jejich prodloužení, případné podmínky, za nichž lze tyto smlouvy prodloužit, a nejvyšší možný počet jejich prodloužení.

[...]

10. Dodržení konce doby platnosti stanoveného ve smlouvě znamená její automatické ukončení bez nutnosti předchozí výpovědi, jestliže se smluvní strany předem nedohodly o prodloužení smlouvy na dobu umožněnou pracovními řády nebo na dobu kratší.

11. Pozbytím platnosti smlouvy externích vyučujících po uplynutí sjednané doby zaměstnání nevzniká, s výhradou jiných ustanovení pracovních řádů, nárok na odstupné.

[...]

15. K ukončení smluv externích vyučujících nedochází pouze za podmínek určených v odstavci 10 tohoto článku, ale též k okamžiku, kdy zaměstnaný vyučující dosáhne důchodového věku, popřípadě z kteréhokoli jiného pracovním řádem stanoveného důvodu, jenž nepředstavuje zneužití práva.“

- 15 Zákon 1/2003 o katalánských univerzitách (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña) ze dne 19. února 2003 (BOE č. 60 ze dne 11. března 2003, s. 9404) stanoví:

„Článek 43. Složení

1. Pedagogický sbor univerzity se skládá z univerzitních vyučujících a zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou či na dobu určitou podle kategorií stanovených tímto zákonem.

2. Univerzity jsou při výkonu svých pravomocí povinny zaručit rovná práva mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou a univerzitními vyučujícími, aniž by tím byla dotčena ustanovení základních celostátních právních předpisů.

Článek 44. Zaměstnaní vyučující

1. Vyučujícími zaměstnanými na dobu neurčitou jsou řádní profesori, docenti a stálí odborní asistenti.
2. Do kategorie vyučujících zaměstnaných na dobu určitou náleží lektoři, odborní asistenti, externí vyučující, hostující profesori a emeritní profesori.

[...]

Článek 50. Externí vyučující

Externí vyučující jsou přijímáni jako dočasní zaměstnanci na základě smluv na dobu určitou z řad odborníků s uznávanou kvalifikací, kteří prokážou, že svou odbornou činnost vykonávají mimo univerzitní prostředí, za účelem výkonu pedagogických činností na univerzitě. V rámci své kvalifikace mají plnou schopnost k výkonu pedagogické činnosti.“

- ¹⁶ Pracovní řád Universitat Pompeu Fabra, schválený nařízením 209/2003 ze dne 9. září 2003 (BOE č. 266, ze dne 6. listopadu 2003, s. 39397) a pozměněný dohodou GOV/203/2010 ze dne 9. listopadu 2010, stanoví:

„Hlava 6. Pedagogičtí pracovníci

[...]

Kapitola 2. Pedagogický sbor

Článek 93. Právní režim

93.1. Pedagogický sbor [UPF] se řídí zákonem [6/2001] a prováděcími předpisy k tomuto zákonu, veškerými právními předpisy přijatými Generalitat de Catalunya, obecným zákonem o úřednících, tímto pracovním řádem a jeho prováděcími předpisy.

93.2. Na zaměstnané vyučující se vztahují ustanovení zákona [6/2001], zákona [1/2003 ze dne 19. února 2003] o katalánských univerzitách a jeho prováděcích předpisů (podpůrně se použije pracovní řád zaměstnanců a jeho prováděcí předpisy), tohoto pracovního řádu a příslušné kolektivní smlouvy.

[...]

Oddíl 1: Přijetí vyučující Článek 101 Kategorie a doba trvání smluvních pracovních poměrů

[...]

101.3. Externí vyučující jsou přijímáni jako dočasní zaměstnanci na základě smluv na dobu určitou z řad odborníků s uznanou kvalifikací, kteří prokážou, že svou odbornou činnost vykonávají mimo univerzitní prostředí, k výkonu konkrétních pedagogických činností. Smlouvy jsou uzavírány na dobu stanovenou zákonem [6/2001] a mohou být prodlouženy na doby stejného trvání, jsou-li dodrženy podmínky výkonu odborné činnosti.“

- 17 Článek 16 odst. 3 kolektivní smlouvy, který se použije ohledně vyučujících a výzkumných pracovníků veřejných katalánských univerzit pro období od 10. října 2006 do 31. prosince 2009, stanoví:

„Co se týče podmínky výkonu odborné činnosti podmiňující možnost zúčastnit se výběrového řízení na místa externích vyučujících, je tato považována za splněnou, jestliže uchazeči prokáží, že v průběhu předcházejících čtyř let vykonávali po dobu nejméně dvou let odbornou činnost, a to buď v závislém postavení, anebo na vlastní účet, popř. jakýmkoli jiným alternativním způsobem, jež může každá univerzita dohodnout s příslušnou závodní radou.“

Obecná úprava, jíž podléhají zaměstnanci na dobu určitou

- 18 Článek 15 odst. 3 a 5 královského legislativního nařízení 1/1995, kterým se schvaluje konsolidované znění zákona o postavení zaměstnanců, ve znění královského legislativního nařízení 10/2010, jímž se přijímají mimořádná opatření pro reformu trhu práce (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) ze dne 16. června 2010 (BOE č. 147 ze dne 17. června 2010, s. 51699, dále jen „pracovní řád zaměstnanců“), který nabyl účinnosti dnem 18. června 2010, stanoví:

„3. Smlouvy na dobu určitou obcházející zákon se považují za smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.

[...]

5. Aniž jsou dotčena ustanovení odst. 1 písm. a) a odstavců 2 a 3 tohoto článku, získávají zaměstnanci, kteří byli v období [30] měsíců, s přerušením nebo nepřetržitě, zaměstnáni po dobu delší [24] měsíců na téže či jiném pracovním místě téhož podniku nebo téže skupiny podniků a kteří uzavřeli přinejmenším dvě smlouvy na dobu určitou, ať již přímo, anebo na základě přidělení zprostředkovatelnou dočasného zaměstnání za stejných či odlišných smluvních podmínek, postavení stálých zaměstnanců.

[...]“

- 19 Patnácté dodatečné ustanovení pracovního řádu zaměstnanců, nadepsané „Použití omezení doby trvání smlouvy v případě dohody o provedení práce nebo služby a v případech po sobě jdoucích smluv ve veřejné správě“, ve znění čl. 1 odst. 6 zákona 35/2010 ze dne 17. září 2010, jímž se přijímají mimořádná opatření pro reformu trhu práce (BOE č. 227 ze dne 18. září 2010, s. 79326), který nabyl účinnosti dnem 19. září 2010, zní takto:

„1. Ustanovení čl. 15 odst. 1 písm. a) tohoto zákona upravující nejdelší možnou dobu trvání dohody o provedení práce nebo služby a čl. 15 odst. 5 tohoto zákona o omezeních týkajících se po sobě jdoucích pracovních smluv se vztahují na veřejnou správu a s ní spojené nebo na ní závislé veřejnoprávní subjekty, aniž jsou dotčeny ústavní zásady rovnosti, zásluh a způsobilosti v oblasti přístupu k zaměstnání ve veřejné sféře, tak, aby nevznikla překážka povinnosti obsazovat dotyčná pracovní místa na základě řádných postupů v souladu s ustanoveními použitelné právní úpravy.

V návaznosti na toto ustanovení si zaměstnanec zachová pracovní místo, které zastával do jeho obsazení na základě výše uvedených postupů, což vede k zániku pracovního poměru, ledaže zmíněný zaměstnanec získá zaměstnání ve veřejné sféře, jelikož uspěl v odpovídajícím výběrovém řízení.

[...]

3. Pro účely uplatnění omezení použitelného ohledně po sobě jdoucích smluv stanoveného v čl. 15 odst. 5 se zohlední pouze smlouvy uzavřené v působnosti každého z orgánů veřejné správy, s výjimkou – použitelnou pro tyto účely – veřejných orgánů, agentur a jiných subjektů veřejného práva

s vlastní právní subjektivitou, jež jsou s těmito orgány propojeny nebo jsou na nich závislé. V každém případě nejsou ustanovení zmíněného čl. 15 odst. 5 použitelná, co se týče zvláštních podmínek pracovní smlouvy podle zákona [6/2001] nebo jakékoli jiné normy se silou zákona.“

- 20 Podle královského legislativního nařízení 3/2012, jímž se přijímají mimořádná opatření pro reformu trhu práce (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) ze dne 10. února 2012 byla účinnost čl. 15 odst. 5 pracovního řádu zaměstnanců pozastavena do 31. prosince 2012.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 21 Antonio Márquez Samohano uzavřel s UPF pracovní smlouvu o výkonu práce externího vyučujícího na částečný úvazek na dobu od 30. září 2008 do 29. září 2009. Jeho smlouva byla třikrát prodloužena, nejprve do 21. září 2010, poté do 21. září 2011, a naposledy do 28. července 2012. V době trvání pracovního poměru, o který se jedná v původním řízení, byl pracovní úvazek jmenovaného pozměněn tak, že v naposled uzavřené smlouvě dosáhl šesti hodin týdně.
- 22 Dne 29. června 2012 sdělila UPF žalobci v původním řízení, že jeho pracovní poměr skončí dnem 28. července 2012.
- 23 Uvedeného dne zmíněný žalobce předložil žádost o prodloužení své pracovní smlouvy.
- 24 Dne 29. července 2012 informoval rektor UPF A. Márqueze Samohana, že jeho pracovní poměr k témuž dni skončil, jelikož skončila platnost jeho pracovní smlouvy na dobu určitou v souladu s ustanoveními článku 53 zákona 6/2001, jakož i článku 20 královského nařízení 898/1985, takže ani přijetí jmenovaného do zaměstnání, ani ukončení pracovní smlouvy nebylo stiženo nesrovnalostmi.
- 25 Předkládající soud upřesňuje, že když žalobce v původním řízení uzavřel první pracovní smlouvu, podepsal prohlášení, podle něhož se zavázal sladit svou činnost externího vyučujícího s odbornou činností v soukromém sektoru. Antonio Márquez Samohano následně nepodepsal další prohlášení a nikdo se jej nikdy ohledně této věci nedotazoval. Sdělil rovněž svým nadřízeným, že práce, kterou vykonával na univerzitě, představovala jeho hlavní činnost.
- 26 Dne 13. září 2012 podal žalobce v původním řízení žalobu na UPF k Juzgado de lo Social č. 3 de Barcelona, jíž se domáhal zrušení svého propuštění ze zaměstnání, anebo – podpůrně – zjištění, že toto propuštění bylo neopodstatněné. Zmíněný žalobce v podstatě tvrdí, že jeho pracovní smlouva včetně jejích následných prodloužení je protiprávní a že byla uzavřena za obcházení zákona, jelikož jednak nebyly splněny zákonné podmínky umožňující jeho přijetí do zaměstnání jakožto externího vyučujícího a jednak nebyly splněny podmínky stanovené vnitrostátními právními předpisy pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou.
- 27 V předkládacím rozhodnutí Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona konstatuje, že na rozdíl od obecné úpravy použitelné na pracovní smlouvy na dobu určitou právní předpisy použitelné na univerzity, zejména článek zákona 6/2011, neobsahují, co se týče přijímání do zaměstnání externích vyučujících, žádné odpovídající právní opatření zamezující zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tato právní úprava nestanoví ani objektivní důvody ospravedlňující prodlužování takovýchto smluv ani nejdelší možnou dobu trvání ani nejvyšší možný počet prodloužení zmíněných smluv. Zejména čl. 15 odst. 5 pracovního řádu zaměstnanců, podle něhož mohou zaměstnanci zaměstnaní v období 30 měsíců po dobu delší 24 měsíců získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou, se v projednávané věci nepoužije. Vnitrostátní úprava vztahující se na univerzity je tedy zřejmě neslučitelná s ustanovením 5 rámcové dohody.

- 28 Předkládající soud dále zdůrazňuje, že je-li v soukromém sektoru pracovní smlouva na dobu určitou v rozporu s právem, ať již z důvodu zneužití po sobě jdoucích smluv nebo z důvodu obcházení zákona, což podle čl. 15 odst. 3 a 5 pracovního řádu zaměstnanců znamená, že se tato smlouva považuje za uzavřenou na dobu neurčitou, a pracovní poměr může být zaměstnavatelem ukončen pouze výpovědí spojenou se zaplacením zákonného odstupného. V obdobné situaci ve veřejném sektoru může být naopak vzhledem k ústavním zásadám rovnosti, zásluh a způsobilosti, jimž podléhá přístup k zaměstnání ve veřejné sféře, takto vytvořený pracovní poměr na dobu neurčitou na základě čl. 1 prvního pododstavce patnáctého dodatkového ustanovení pracovního řádu zaměstnanců ukončen bez zaplacení jakéhokoli odstupného z toho důvodu, že pracovní místo dotčeného zaměstnance bylo obsazeno nebo zrušeno. Zaměstnanci „na dobu neurčitou“ („por tiempo indefinido“) ve veřejném sektoru tedy nejsou totožní se „stálými“ („fijos“) zaměstnanci v tomto sektoru, kteří jakožto zaměstnanci přijatí do zaměstnání bez jakéhokoli časového omezení požívají, co se týče účinků ukončení pracovních smluv, stejných práv, jako zaměstnanci na dobu neurčitou v soukromém sektoru. S první skupinou těchto zaměstnanců, kteří jsou označováni jako „nestálí zaměstnanci na dobu neurčitou“, se tedy ve skutečnosti nakládá stejně, jako se zaměstnanci na dobu určitou.
- 29 Předkládající soud má za to, že tento pojem „nestálý zaměstnanec na dobu neurčitou“ neodpovídá definici „zaměstnanec na dobu neurčitou“ obsažené v ustanovení 3 rámcové dohody, jelikož pracovní poměr takového zaměstnance skončí, nastane-li určitá událost. V důsledku toho vyvstává otázka, zda se zaměstnancem, na něhož se vztahuje zmíněný pojem, musí být, co se týče práva na obdržení odškodnění v případě jednostranného ukončení pracovního vztahu zaměstnavatelem, nakládáno stejně, jako se stálým zaměstnancem ve veřejném sektoru nebo zaměstnancem na dobu neurčitou v sektoru soukromém.
- 30 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je třeba ustanovení 5 rámcové dohody [...] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jako jsou články 48 a 53 zákona [6/2001], která nestanoví žádné časové omezení po sobě jdoucích pracovních smluv, když ve vnitrostátním právu neexistuje žádné opatření, které by umožňovalo předcházet zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou v případě vysokoškolských vyučujících?
 - 2) Je třeba pojem ‚zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ definovaný v ustanovení 3 rámcové dohody [...] vykládat v tom smyslu, že tato definice brání pravidlu, jako je druhý pododstavec odstavce 1 patnáctého dodatkového ustanovení pracovního řádu zaměstnanců, které stanoví, že jejich pracovní poměr může být ukončen, když zaměstnávající orgán veřejné správy přistoupí k obsazení zastávaného pracovního místa?
 - 3) Pakliže je ve vnitrostátním právu vhodným opatřením za účelem předcházení a sankcionování zneužití dočasných pracovních smluv v soukromém sektoru nárok zaměstnanců, kteří byli uznáni za zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, na vyplacení odstupného, když je pracovní poměr ukončen z důvodů nespojených s jejich osobou, a ve veřejném sektoru přitom neexistuje žádné rovnocenné opatření, představuje vhodné opatření ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody [...], aby byl tentýž nárok na vyplacení odstupného stanoveného zákonem pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou v soukromém sektoru přiznán zaměstnancům veřejné správy v pracovním poměru na dobu neurčitou?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 31 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 5 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, jež umožňuje přikročit k prodlužování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou s externími vyučujícími, bez jakéhokoli omezení, co se týče nejdelší možné doby trvání a nejvyššího možného počtu prodloužení těchto smluv.
- 32 Španělská vláda uvádí, že tato otázka je nepřijatelná, a to z dvojího důvodu.
- 33 Zprvce nemá žádný vztah k předmětu sporu v původním řízení. Ve svém návrhovém žádání předloženém předkládajícímu soudu se totiž žalobce v původním řízení omezil na tvrzení, že jeho pracovní smlouvy na dobu určitou byly uzavřeny za obcházení zákona ve smyslu čl. 15 odst. 3 pracovního řádu zaměstnanců z toho důvodu, že nebyly splněny zákonné podmínky umožňující jeho přijetí do zaměstnání jakožto externího vyučujícího ani zákonem stanovené podmínky pro uzavření smlouvy na dobu určitou. Obcházení zákona však podle španělské vlády nespadá do působnosti rámcové dohody.
- 34 Zadruhé se rámcová dohoda nepoužije na pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené s externími vyučujícími. V projednávané věci se totiž nevyskytuje žádný srovnatelný zaměstnanec na dobu neurčitou ve smyslu ustanovení 4 zmíněné rámcové dohody. Pracovní smlouva na dobu určitou ostatně nemůže být již ze své povahy předmětem zneužití ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody. Jelikož je činnost vyučujícího pouze doplňkem jeho vnější činnosti odborníka s uznávanou kvalifikací, nemůže použití pracovních smluv na dobu určitou v žádném případě uvést dotčenou osobu do nejistého postavení.
- 35 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnout rozhodnutí o žádosti podané vnitrostátním soudem může Soudní dvůr 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 (viz zejména rozsudky ze dne 22. června 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Sb. rozh. s. I-5667, bod 27 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 11. dubna 2013, Della Rocca, C-290/12, bod 29).
- 36 V projednávané věci postačí konstatování, že jednak nezávisle na znění návrhu podaného k předkládajícímu soudu žalobcem v původním řízení ze skutečností předložených předkládajícím soudem zřetelně vyplývá, že tento žalobce uzavřel několik po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, na něž se nepochybně vztahuje ustanovení 5 rámcové dohody. Výklad tohoto ustanovení je tedy zjevně relevantní pro účely vyřešení sporu v původním řízení. Dále tvrzení, že externí vyučující, jako je zmíněný žalobce, je vyloučen z oblasti působnosti rámcové dohody, se týká odpovědi na položenou otázku, a nikoli její přípustnosti.
- 37 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že první otázka je přípustná.
- 38 Co se týče věci samé, je na úvod třeba připomenout, že ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody vyplývá, že je rozsah působnosti této rámcové dohody určen široce, a tudíž se vztahuje obecně na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“. Kromě toho vymezení pojmu „zaměstnanec

v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, uvedené v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 56, jakož i výše uvedený rozsudek Della Rocca, bod 34).

- 39 Z toho plyne, že zaměstnanec, jako je externí vyučující univerzity, jehož pracovní smlouva musela být podle předpisů vnitrostátního práva nutně uzavřena na dobu určitou, spadá do působnosti rámcové dohody.
- 40 V tomto ohledu je, ačkoli španělská vláda tvrdí opak, bez významu, že takovýto zaměstnanec není srovnatelný se žádným zaměstnancem na dobu neurčitou nebo že takovýto zaměstnanec nemůže být předmětem zneužívajících po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Takovéto úvahy jsou totiž relevantní pouze pro účely zjištění případného porušení ustanovení 4 a 5 rámcové dohody, jež se týkají zásady zákazu diskriminace mezi zaměstnanci na dobu určitou a zaměstnanci na dobu neurčitou, jakož i opatření k zabránění zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto úvahy nejsou naopak relevantní pro určení rozsahu působnosti rámcové dohody, jež je vymezen ustanovením 2 bodu 1 ve spojení s ustanovením 3 bodem 1 této rámcové dohody.
- 41 Je třeba připomenout, že účelem ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody je provést jeden z cílů, jež sleduje tato rámcová dohoda, a sice ohraničit opakované, po sobě následující využívání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor zaměstnanců, tím, že bude vytvořen určitý počet minimálních ochranných ustanovení, jejichž úkolem bude zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek ze dne 4. dubna 2009, Adeneler a další, bod 63, rozsudek ze dne 23. ledna 2012, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 73, jakož i rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, bod 25).
- 42 Toto ustanovení rámcové dohody tak členským státům ukládá, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Opatření v počtu tří, takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení, se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, nejdelšího možného celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů (viz výše uvedené rozsudky Angelidaki a další, bod 74, jakož i Küçük, bod 26).
- 43 V projednávané věci je nesporné, že právní úprava, jež se uplatní ohledně žalobce v původním řízení, zejména pracovní řád UPF, neobsahuje žádné odpovídající zákonné opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, a neukládá žádné omezení, co se týče jak nejdelšího možného celkového doby trvání, tak nejvyššího možného počtu prodloužení pracovních smluv na dobu určitou uzavřených univerzitami s externími vyučujícími podle zmíněného ustanovení 5 bodu 1 písmene b) a c).
- 44 Za těchto podmínek je třeba zkoumat, v jaké míře může být prodloužení pracovních smluv ospravedlněno objektivním důvodem ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.
- 45 Podle judikatury musí být pojem „objektivní důvody“ chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z jejich příznačných vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (výše uvedené rozsudky Angelidaki a další, bod 96 a citovaná judikatura, jakož i Küçük, bod 27).

- 46 Naproti tomu vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není s požadavky upřesněnými v předchozím bodě tohoto rozsudku v souladu (výše uvedené rozsudky Angelidaki a další, bod 97 a citovaná judikatura, jakož i Küçük, bod 28).
- 47 Takový předpis ryze formální povahy totiž neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. Tento předpis v sobě tedy skrývá reálné riziko, že povede k zneužití tohoto typu smluv, a tudíž není slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (v tomto smyslu viz výše uvedené rozsudky Angelidaki a další, body 98 a 100 a citovaná judikatura, a Küçük, bod 29).
- 48 Z vnitrostátních právních předpisů, o které se jedná v původním řízení, jako jsou ty, jež jsou uvedeny v předkládacím rozhodnutí, vyplývá, že uzavírání pracovních smluv na dobu určitou mezi univerzitami a externími vyučujícími, jako je žalobce v původním řízení, je odůvodněno nezbytností svěřit na částečný úvazek „odborníkům s uznávanou kvalifikací“, kteří vykonávají odbornou činnost mimo univerzitní prostředí, plnění konkrétních pedagogických úkolů, a to s cílem umožnit, aby tito odborníci zprostředkovali univerzitě své znalosti a profesní zkušenosti, čímž se vytváří partnerství mezi prostředím univerzitní výuky a prostředím odborné praxe. Podle těchto předpisů musí takovýto externí vyučující vykonávat placenou odbornou činnost na základě své vysokoškolské kvalifikace doložené diplomem po dobu nejméně několika let během určitého období předcházejícího jeho přijetí do zaměstnání na univerzitě. Dotyčné pracovní smlouvy jsou ostatně uzavírány a prodlužovány s výhradou, že podmínky týkající se výkonu odborné činnosti nadále trvají, a smlouvy musí být ukončeny, jakmile dotčený externí vyučující dosáhne důchodového věku.
- 49 Z toho tedy plyne, s výhradou ověření, jehož provedení přísluší předkládajícímu soudu, jelikož je výlučně příslušný k výkladu vnitrostátního práva, že tato právní úprava stanoví přesné a konkrétní podmínky, za nichž mohou být uzavírány a prodlužovány pracovní smlouvy na dobu určitou pro účely zaměstnávání externích vyučujících a že odpovídá skutečné potřebě.
- 50 Zejména se jeví, že takovéto smlouvy jsou s to umožnit dosažení sledovaného cíle spočívajícího v obohacení univerzitního vzdělávání v konkrétních oblastech díky zkušenostem uznávaných odborníků, jelikož tyto smlouvy umožňují zohledňovat vývoj jak odborných znalostí zúčastněných osob, tak potřeb univerzit.
- 51 V tomto ohledu je třeba připomenout, že jelikož pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů, samotná rámcová dohoda uznává, jak vyplývá z druhého a třetího pododstavce její preambule, jakož i z bodů 8 a 10 jejího obecného odůvodnění, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních či činnostech (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 61, rozsudky ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 86, a ze dne 15. března 2012, Sibilio, C-157/11, bod 38).
- 52 Vzhledem k tomu, že má-li být zúčastněná osoba přijata do zaměstnání jakožto externí vyučující, musí nezbytně vykonávat odbornou činnost mimo univerzitní prostředí a své pedagogické povinnosti může plnit pouze na částečný úvazek, se ostatně taktéž nejeví, že by takováto pracovní smlouva na dobu určitou mohla jako taková odporovat účelu rámcové dohody, jímž je chránit zaměstnance proti nestabilitě v zaměstnání.
- 53 Je tudíž třeba konstatovat, že jak uvedly veškeré zúčastněné osoby, které předložily Soudnímu dvoru svá písemná vyjádření, vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, jež univerzitám umožňuje přikročit k prodlužování po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených s externími vyučujícími, se jeví být – s výhradou ověření, které musí provést předkládající soud – v souladu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody.

- 54 Nicméně je třeba zdůraznit, že aby mohl být objektivní důvod stanovený takovými vnitrostátními právními předpisy, jako jsou předpisy dotčené v původním řízení, v zásadě přípustný, musí příslušné orgány dbát na to, aby konkrétní uplatňování tohoto objektivního důvodu bylo s ohledem na zvláštnosti dané činnosti a podmínky jejího výkonu v souladu s požadavky rámcové dohody. Při uplatňování dotyčného předpisu vnitrostátního práva tedy tyto orgány musí být schopny vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv skutečně odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. (viz výše uvedený rozsudek Küçük, bod 34).
- 55 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které nemají ve skutečnosti dočasnou povahu, avšak jsou právě naopak stálé a trvalé, není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody (viz zejména výše uvedený rozsudek Küçük, bod 36).
- 56 Takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou by totiž bylo v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází rámcová dohoda, a sice že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, přestože pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnávání v určitých odvětvích či vykonávání určitých povolání nebo činností (viz výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 61, a Küçük, bod 37).
- 57 Samotné okolnosti, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou uzavírány za účelem pokrýt stálou nebo pravidelnou potřebu univerzit v dané oblasti a že takováto potřeba může být uspokojena v rámci smlouvy na dobu neurčitou, nicméně neumožňují vyloučit existenci objektivního důvodu ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jelikož povaha předmětné pedagogické činnosti a vlastností, jež jsou této činnosti vlastní, mohou v daném kontextu odůvodnit použití pracovních smluv na dobu určitou. Třebaže pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené s externími vyučujícími pokrývají stálou potřebu univerzit v tom, že externí vyučující na základě takové smlouvy na dobu určitou vykonává přesně vymezené úkoly, které jsou součástí běžných činností univerzit, nic to nemění na tom, že potřeba zaměstnávání externích vyučujících je dočasná, jelikož se předpokládá, že se tento vyučující po ukončení smlouvy vrátí ke své odborné činnosti na plný úvazek (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Küçük, body 38 a 50).
- 58 Naopak pracovní smlouvy na dobu určitou, jako jsou ty, o které se jedná v původním řízení, nemohou být prodlouženy za účelem stálého a trvalého plnění, byť jen na částečný úvazek, úkolů výuky, které obvykle spadají mezi činnosti běžných pedagogických pracovníků.
- 59 Je tedy na orgánech dotyčného členského státu, včetně vnitrostátních soudů, aby v rámci svých příslušných pravomocí zajistily dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tím, že konkrétně ověří, že cílem prodloužení po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou uzavřených s externími vyučujícími je pokrytí dočasných potřeb a že právní úpravy, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, není ve skutečnosti využíváno k uspokojení stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele v oblasti nábory vyučujících (viz *per analogiam* výše uvedené rozsudky Angelidaki a další, bod 106, a Küçük, bod 39).
- 60 Vzhledem ke všem přecházejícím úvahám je na první otázku třeba odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody je třeba vykládat v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, jež univerzitám umožňuje přikročit k prodloužení po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uzavřených s externími vyučujícími, a to bez jakéhokoli omezení, co se týče nejdelší možné celkové doby trvání i nejvyššího možného počtu prodloužení takovýchto smluv, pokud jsou tyto smlouvy ospravedlněny objektivními důvody ve smyslu bodu 1 písm. a) tohoto ustanovení, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. Tento soud však rovněž musí konkrétně ověřit, že cílem prodloužení dotčených po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu

určitou ve věci v původním řízení skutečně bylo pokrýt dočasné potřeby a že taková právní úprava, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, nebyla ve skutečnosti využita k uspokojení stálých a trvalých potřeb v oblasti nábory vyučujících.

Ke druhé a třetí otázce

- 61 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu je zjistit, zda musí být ustanovení 3 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, již stanoví čl. 1 druhý pododstavec patnáctého dodatkového ustanovení pracovního řádu zaměstnanců, podle něhož zaměstnanci veřejného sektoru, kteří byli přijati do zaměstnání na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, která překročila dobu nejdelšího možného trvání stanoveného v čl. 15 odst. 5 tohoto pracovního řádu, podléhají zvláštnímu režimu „nestálých zaměstnanců na dobu neurčitou“, podle něhož v případě, že zaměstnavatel obsadí jejich pracovní místo za použití postupů výběrového řízení, je jejich pracovní poměr automaticky ukončen, aniž mají nárok na vyplacení odstupného, kdežto jak zaměstnanci na dobu neurčitou v soukromém sektoru, tak stálí zaměstnanci ve veřejném sektoru, mají v obdobném případě při výpovědi ze zaměstnání nárok na vyplacení odstupného.
- 62 Je třeba konstatovat, že jak uvedly veškeré zúčastněné osoby, které předložily Soudnímu dvoru svá písemná vyjádření, jsou tyto otázky irelevantní pro účely vyřešení sporu v původním řízení, jelikož jsou hypotetické povahy.
- 63 I kdyby bylo možno připustit, že ve věci v původním řízení lze konstatovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, předkládající soud ve svém rozhodnutí sám uvedl, jak vyplývá z bodů 27 a 43 tohoto rozsudku, a jak uvádí znění první otázky, že přeměna těchto smluv na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, jak je stanovena v čl. 15 odst. 5 pracovního řádu zaměstnanců, není možná v případě takového externího vyučujícího, jako je žalobce v původním řízení.
- 64 Z toho plyne, že v souladu s judikaturou připomenutou v bodě 34 tohoto rozsudku je druhá i třetí otázka nepřípustná.

K nákladům řízení

- 65 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 (osmý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 5 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, je třeba vykládat v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, jež univerzitám umožňuje přikročit k prodlužování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uzavřených s externími vyučujícími, a to bez jakéhokoli omezení, co se týče nejdelší možné celkové doby trvání i nejvyššího možného počtu prodloužení takovýchto smluv, pokud jsou tyto smlouvy ospravedlněny objektivními důvody ve smyslu bodu 1 písm. a) tohoto ustanovení, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. Tento soud však rovněž musí konkrétně ověřit, že cílem prodlužování dotčených po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve věci v původním řízení skutečně bylo pokrýt dočasné potřeby a že taková právní úprava, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, nebyla ve skutečnosti využita k uspokojení stálých a trvalých potřeb v oblasti nábory vyučujících.

Podpisy.