



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

15. prosince 2022\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Pracovní poměr na dobu určitou – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda – Zásada zákazu diskriminace – Opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – Pracovní poměr na dobu určitou podle veřejného práva – Univerzitní výzkumní pracovníci“

Ve spojených věcech C-40/20 a C-173/20,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Consiglio di Stato (Státní rada, Itálie) ze dne 10. ledna 2020, došlými Soudnímu dvoru dne 27. ledna 2020 a dne 23. dubna 2020, v řízeních

**AQ,**

**BO,**

**CP (C-40/20),**

**AZ,**

**BY,**

**CX,**

**DW,**

**EV,**

**FU,**

**GJ (C-173/20),**

proti

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

**Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,**

**Università degli studi di Perugia,**

\* Jednací jazyk: italština.

za účasti:

**Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,**

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),**

**Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,**

**Anief – Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),**

**HS,**

**IR,**

**JQ,**

**KP,**

**LO,**

**MN,**

**NM,**

**OZ,**

**PK,**

**QJ,**

**RI,**

**SH,**

**TG,**

**UF,**

**WE,**

**XC,**

**YD (C-173/20),**

**SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),**

ve složení P. G. Xuereb, předseda senátu, A. Kumin (zpravodaj) a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: N. Emiliou,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC a YD F. Dinellim a G. Grünerem, avvocati,
- za Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) F. Americem, A. Andreonim a I. Barsanti Mauceri, avvocati,
- za Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo F. Dinellim a G. Grünerem, avvocati,
- za Anief – Associazione Professionale e Sindacale V. De Michelem, S. Galleanem a W. Micelim, avvocati,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s A. Berti Suman, procuratore dello Stato, jakož i C. Colellim a L. Fiandacem, avvocati dello Stato,
- za Evropskou komisi N. Ruiz Garcíou a A. Spinem, jako zmocněnci,

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

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je uvedena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi AQ, BO a CP (věc C-40/20) a AZ, BY, CX, DW, EV, FU a GJ (věc C-173/20), univerzitními výzkumnými pracovníky, na straně jedné a Presidenza del Consiglio dei Ministri (předseda Rady ministrů, Itálie), Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerstvo školství, vysokoškolského vzdělávání a výzkumu, Itálie) a Università degli studi di Perugia (univerzita v Perugii, Itálie), na straně druhé, ve věci odmítnutí přeměnit jejich smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou nebo je připustit k hodnocení pro účely jejich zařazení na seznam spolupracujících profesorů.

## Právní rámec

### *Unijní právo*

3 Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 zní takto:

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

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

5 Ustanovení 1 rámcové dohody zní takto:

„Účelem této rámcové dohody je

- a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;
- b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

6 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, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

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

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

- 8 Ustanovení 5 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 přihledne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:
- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů,
  - b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou,
  - c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.
2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou
- a) považovány za ‚po sobě jdoucí‘,
  - b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

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

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

[...]“

### *Italské právo*

- 10 Článek 22 legge n° 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (zákon č. 240 o organizaci univerzit, akademických zaměstnancích a zaměstnávání, jakož i o pravomoci přiznané vládě za účelem podpory kvality a účinnosti univerzitního systému) ze dne 30. prosince 2010 (běžný doplněk ke GURI č. 10, ze dne 14. ledna 2011), ve znění použitelném na skutkový stav v původních řízeních (dále jen „zákon č. 240/2010“), nadepsaný „Granty na výzkum“, v odstavci 9 stanoví:
- „Celková doba trvání pracovních poměrů založených s příjemci grantů stanovených v tomto článku a držiteli smluv uvedených v článku 24, uzavřených i s různými veřejnými, neveřejnými nebo virtuálními vysokými školami, jakož i se subjekty uvedenými v odstavci 1 tohoto článku, s toutéž osobou, nesmí v žádném případě překročit dobu dvanáct let, i když nejdou po sobě. Doby mateřské dovolené nebo nepřítomnosti ze zdravotních důvodů v souladu s platnými předpisy se pro účely výpočtu délky trvání uvedených pracovních poměrů nezohledňují.“
- 11 Článek 24 tohoto zákona, nadepsaný „Výzkumní pracovníci na dobu určitou“, stanoví:
- „1. V rámci zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, univerzity mohou pro své činnosti v oblasti výzkumu, výuky, doplňující výuky a poskytování služeb studentům uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou. Smlouva definuje na základě univerzitních předpisů podmínky výkonu pedagogických činností, doplňující výuky a poskytování služeb studentům, jakož i výzkumné činnosti.

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

3. Smlouvy se vyznačují tímto:

- a) smlouvy na dobu tří let, které mohou být prodlouženy pouze jednou o dva roky, a to po kladném vyhodnocení vykonávaných pedagogických a výzkumných činností, na základě podmínek, kritérií a parametrů definovaných ministerským nařízením; tyto smlouvy mohou být rovněž uzavřeny se stejnou osobou i v různých ústavech;
- b) smlouvy na dobu tří let, které jsou vyhrazeny uchazečům, kteří využili smluv uvedených v písm. a) nebo kteří získali vnitrostátní vědeckou habilitaci profesora prvního nebo druhého stupně ve smyslu čl. 16 tohoto zákona, nebo kteří mají titul lékařské specializace nebo kteří po dobu nejméně tří let, a to i po sobě nenásledujících, obdrželi granty na výzkum ve smyslu čl. 51 odst. 6 zákona č. 449 ze dne 27. prosince 1997, granty na výzkum uvedené v čl. 22 tohoto zákona nebo postdoktorandská stipendia uvedená v článku 4 zákona č. 398 ze dne 30. listopadu 1989, nebo podobné smlouvy, granty nebo stipendia na zahraničních univerzitách.

[...]

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

6. Aniž jsou dotčena ustanovení čl. 18 odst. 2, lze v rámci zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, ode dne vstupu tohoto zákona v platnost do 31. prosince osmého roku po tomto datu použít postup podle odstavce 5 na zařazení na seznam profesorů prvního a druhého stupně, profesorů druhého stupně a výzkumných pracovníků přijatých na dobu neurčitou na téže vysoké škole, kteří získali vědeckou habilitaci uvedenou v článku 16. Za tímto účelem mohou vysoké školy použít maximálně polovinu prostředků, které odpovídají prostředkům nezbytným na pokrytí volných míst stálých profesorů. Od devátého roku může vysoká škola použít odpovídající prostředky do výše poloviny volných míst stálých profesorů pro účely zařazení na seznam podle odstavce 5.

[...]

8. Plat osob, které uzavřely smlouvy, uvedených v odst. 3 písm. a) se rovná nástupnímu platu řádného výzkumného pracovníka v závislosti na pracovním režimu. U osob, které uzavřely smlouvy, uvedených v odst. 3 písm. b) se celkový hrubý roční plat rovná nástupnímu platu řádného výzkumného pracovníka na plný úvazek a může být zvýšen nejvýše o 30 %.

9. Smlouvy uvedené v tomto článku nezakládají žádné právo, pokud jde o přijetí do zaměstnání. Plnění smlouvy uvedené v odst. 3 písm. a) a b) uděluje přednostní právo ve výběrových řízeních na obsazení pracovních míst ve veřejné správě.“

- 12 Legge n. 124 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (zákon č. 124 o reorganizaci veřejné správy), ze dne 7. srpna 2015 (GURI č. 187, ze dne 13. srpna 2015, dále jen „zákon č. 124/2015“), který stanoví zejména pravidla legislativního přenášení pravomoci týkající se reorganizace pracovního práva použitelného na pracovníky ve veřejné správě, v čl. 17 odst. 1 stanoví:

„Legislativní nařízení pro reorganizaci právní úpravy zaměstnanosti ve veřejné správě a související profily správní organizace se přijímají po konzultaci nejreprezentativnějších odborových organizací ve lhůtě 18 měsíců ode dne vstupu tohoto zákona v platnost v souladu s následujícími hlavními zásadami a kritérii, které doplňují zásady a kritéria uvedené v článku 16:

a) zavedení mechanismů hodnocení v rámci veřejných výběrových řízení ke zhodnocení odborné praxe získané osobami, které měly pružné pracovní poměry s veřejnou správou [...]

[...]

o) uspořádání pružných forem práce stanovením omezených a taxativních případů, které se vyznačují slučitelností se zvláštní povahou pracovních poměrů zaměstnanců ve veřejné správě, jakož i s požadavky na jejich organizaci a funkčnost, aby se zabránilo nejistotě zaměstnání;

[...]“

- 13 Článek 20 decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (legislativní nařízení č. 75 o změnách a doplněních legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, v souladu s čl. 16 odst. 1 písm. a) a odst. 2 písm. b), c), d) a e) a čl. 17 odst. 1 písm. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) a z) zákona č. 124 ze dne 7. srpna 2015 o reorganizaci veřejné správy), ze dne 25. května 2017 (GURI č. 130, ze dne 7. června 2017, dále jen „legislativní nařízení č. 75/2017“), nadepsaný „Boj proti nejistotě zaměstnání ve veřejné správě, stanoví:

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

- a) jsou ve službě po datu vstupu zákona č. 124 z roku 2015 v platnost na základě smluv na dobu určitou uzavřených se správou, která provádí zaměstnávání, nebo v případě obecních správ, které vykonávají funkce přidruženou formou, také se správami, jejichž služby jsou přidružené;
- b) byli přijati na dobu určitou, ve vztahu ke stejným činnostem, prostřednictvím výběrových řízení uskutečněných i u jiných orgánů veřejné správy, než jsou orgány, které provádí zaměstnávání;

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

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

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

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

[...]

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

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

14 Článek 5 odst. 4a decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (legislativní nařízení č. 368, kterým se provádí směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS) ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235, ze dne 9. října 2001, dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001“), které provedlo směrnici 1999/70 do italského právního řádu, stanovil:

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

15 Toto ustanovení bylo v podstatě převzato a ponecháno v platnosti článkem 19 decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (legislativní nařízení č. 81 o systematické úpravě pracovních smluv a revize právních předpisů o pracovních povinnostech v souladu s čl. 1 odst. 7 zákona č. 183 ze dne 10. prosince 2014) ze dne 15. června 2015 (běžný doplněk GURI č. 144, ze dne 24. června 2015, dále jen „legislativní nařízení č. 81/2015“), nadepsaným „Stanovení lhůty a maximální doby trvání“, v platnosti od 25. června 2015. Podle tohoto ustanovení platí, že jakmile je překročena hranice 36 měsíců bez ohledu na to, zda se jedná o jedinou smlouvu nebo o po sobě jdoucí smlouvy uzavřené za účelem výkonu služebních povinností na stejné úrovni a ve stejném právním postavení, „smlouva se přeměňuje na smlouvu na dobu neurčitou ode dne tohoto překročení“.



- 16 V souladu s čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 se však čl. 5 odst. 4a tohoto legislativního nařízení v určitých případech nepoužije. Smlouvy dotčené ve věcech v původních řízeních spadají na základě čl. 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015 pod tyto případy, jelikož toto ustanovení výslovně stanoví mezi výjimkami z působnosti čl. 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 smlouvy na dobu určitou uzavřené na základě zákona č. 240/2010.
- 17 Mimoto čl. 29 odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015 stanoví, že ustanovení článku 36 decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (legislativní nařízení č. 165 o obecných pravidlech týkajících se organizace práce ve veřejné správě) ze dne 30. března 2001 (běžný dodatek ke GURI č. 106, ze dne 9. května 2001, dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001“) zůstávají beze změny.
- 18 Článek 36 legislativního nařízení č. 165/2001, ve znění legislativního nařízení č. 75/2017, nadepsaný „Zaměstnanci na základě smlouvy na dobu určitou nebo zaměstnávání v rámci pružných pracovních poměrů“, stanoví:

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

[...]

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

[...]

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

### **Spory v původních řízeních a předběžné otázky**

- 19 Každý z navrhovatelů v původních řízeních ve věcech C-40/20 a C-173/20 uzavřel s univerzitou v Perugii smlouvu výzkumného pracovníka na dobu tří let podle čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010. Jejich smlouva byla prodloužena o dva roky.
- 20 Navrhovatelé v původních řízeních, kteří v době vstupu zákona č. 124/2015 v platnost již byli ve funkci, požádali univerzitu v Perugii s odvoláním na čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75/2017, aby provedla přijímací řízení za účelem jejich zaměstnání na dobu neurčitou.
- 21 Univerzita v Perugii tyto žádosti zamítla sděleními ze dne 11. a 19. dubna 2018 z důvodu, že v souladu s oběžníkem předsednictva Rady ministrů č. 3 ze dne 23. listopadu 2017 o stabilizaci nejistoty zaměstnání ve veřejné správě (dále jen „oběžník č. 3/2017“) právní úprava obsažená

v článku 20 legislativního nařízení č. 75/2017 nijak nemění pracovní poměr univerzitních profesorů a výzkumných pracovníků, jejichž veřejnoprávní smlouva nepodléhá postupům stabilizace nejistoty zaměstnání.

- 22 Navrhovatelé v původních řízeních podali žaloby k Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (regionální správní soud pro Umbrii, Itálie) za účelem zpochybnění těchto rozhodnutí, jakož i oběžníku č. 3/2017. Argumentovali zejména tím, že článek 20 legislativního nařízení č. 75/2017 nevylučuje univerzitní výzkumné pracovníky se smlouvou na dobu určitou z postupu stabilizace nejistoty zaměstnání, neboť jinak by toto ustanovení muselo být považováno za protiústavní a v rozporu s unijním právem, konkrétně s rámcovou dohodou.
- 23 Poté, co Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (regionální správní soud pro Umbrii) spojil žaloby podané navrhovateli v původních řízeních ve věci C-40/20 a ve věci C-173/20, uvedené žaloby zamítl z důvodu, že postup uvedený v čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75/2017 představuje, i s ohledem na stanovisko Consiglio di Stato (Státní rada, Itálie) ze dne 11. dubna 2017, výjimku ze zásady veřejného výběrového řízení, jejíž závaznou povahu vždy zakotvoval Corte costituzionale (Ústavní soud, Itálie) a sociální a správní judikatura. Tento postup tedy musí být považován za natolik výjimečný mechanismus, že podléhá nejen zásadám odůvodněnosti a proporcionality, ale rovněž programovým a finančním omezením platným pro celou veřejnou službu.
- 24 V každém případě, i když univerzitní výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, nejsou z okruhu adresátů výslovně vyloučení, uvedený postup se nevztahuje na tuto kategorii pracovníků, jejichž vztahy se řídí zvláštními předpisy pro vysoké školy a vědecký výzkum.
- 25 Navrhovatelé v původních řízeních podali odvolání ke Consiglio di Stato (Státní rada).
- 26 Tento soud konstatuje, že řešení sporů v původních řízeních vyžaduje nejprve rozhodnutí o otázce slučitelnosti systému přijímání univerzitních výzkumných pracovníků s unijním právem.
- 27 V tomto ohledu uvedený soud úvodem připomíná, že základním cílem rámcové dohody a ochranných mechanismů, které tato dohoda stanoví, není vyloučit smlouvy na dobu určitou, nýbrž zneužívání tohoto nástroje. Mimoto má výhrady k automatickému uplatňování těchto mechanismů v oblasti výkonu veřejné moci obecně a konkrétně vědeckého výzkumu, neboť tyto oblasti jsou ve vnitrostátním právním řádu upraveny na základě ústavních zásad.
- 28 Předkládající soud zdůrazňuje, že s ohledem na zvláštnosti univerzitního vědeckého výzkumu pracovní poměr na dobu určitou, přestože navazuje nebo téměř navazuje na předchozí pracovní poměr mezi týmiž stranami a je obecně spojen s otázkami vědeckého výzkumu nebo dokonce přesahuje maximální dobu trvání uvedenou v čl. 19 odst. 1 legislativního nařízení č. 81/2015, není nutně pouhým zastřeným a zneužívajícím prodloužením prvního pracovního poměru.
- 29 Přijímání zaměstnanců do univerzitního vědeckého výzkumu na základě smluv na dobu určitou má tedy své objektivní opodstatnění v apriorní nepředvídatelnosti povahy a počtu výzkumných směrů, které mohou být aktivovány, jakož i druhu, trvání a obsahu této vzdělávací činnosti. V obou případech jde ve skutečnosti o potřeby dočasné, neboť nejsou trvalé, a spadají do časových úseků, které nemusejí být nutně uzavřeny v takto stanovené maximální době nebo po tuto dobu trvat.

- 30 Předkládající soud se však zabývá otázkou možného rozporu právní úpravy dotčené v původních řízeních s unijním právem.
- 31 Úvodem má za to, že zachování obou statusů výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou podle čl. 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 může být v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody. „Objektivní a transparentní“ kritéria požadovaná tímto ustanovením totiž nejsou uvedena v čl. 24 odst. 1 tohoto zákona, který pouze vyžaduje, aby smlouva na dobu určitou byla slučitelná se „zdroji, které jsou k dispozici pro plánování“. Z judikatury, a zejména z rozsudku ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401), přitom vyplývá, že rozpočtové důvody pro odmítnutí zachovat pracovní místa sice mohou být základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu nebo rozsah opatření, která zamýšlí přijmout, nepředstavují však jako takové cíl sledovaný touto politikou, a tudíž nemohou odůvodňovat absenci jakéhokoli opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody.
- 32 Mimoto ani skutečnost, že případné prodloužení o dva roky závisí na pouhém „kladném vyhodnocení vykonávaných pedagogických a výzkumných činností“, nelze považovat za splnění požadavku, aby univerzita stanovila a uplatňovala objektivní a transparentní kritéria pro ověření, zda prodloužení takových smluv skutečně odpovídá reálné potřebě a může dosáhnout sledovaného cíle.
- 33 Konečně porušení zásad unijního práva vyplývající z uzavření první smlouvy na dobu určitou má rovněž dopad na prodloužení této smlouvy.
- 34 Článek 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 tedy může představovat skutečné riziko zneužívání smluv na dobu určitou a v takovém případě by nebyl slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody.
- 35 Za těchto okolností se Consiglio di Stato (Státní rada) rozhodla přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, které jsou společné pro věci C-40/20 a C-173/20:

- „1) Brání ustanovení 5 [rámcové dohody], nadepsané ‚Opatření k předcházení zneužití‘, ve spojení s body 6 a 7 odůvodnění [směrnice 1999/70] a s ustanovením 4 uvedené dohody (‚Zásada zákazu diskriminace‘), jakož i ve světle zásad rovnocennosti, efektivity a užitečného účinku [unijního] práva, takové vnitrostátní právní úpravě, zejména čl. 24 odst. 3 písm. a) a čl. 22 odst. 9 zákona 240/2010, která umožňuje univerzitám využívat bez kvantitativního omezení smlouvy výzkumného pracovníka na dobu určitou v délce tří let, které lze prodloužit o dva roky, aniž by uzavření a prodloužení bylo podmíněno objektivními důvody souvisejícími s dočasnými nebo výjimečnými potřebami univerzity, která je uzavírá, a která stanoví jako jediné omezení pro více pracovních poměrů na dobu určitou s toutéž osobou, že jejich délka nesmí překročit dvanáct let, i když nejdou po sobě?
- 2) Brání uvedené ustanovení 5 rámcové dohody ve spojení s body 6 a 7 odůvodnění směrnice [1999/70] a s uvedeným ustanovením 4 rámcové dohody, jakož i s ohledem na užitečný účinek [unijního] práva takové vnitrostátní právní úpravě (zejména článek 24 a čl. 29 odst. 1 zákona č. 240/2010), která umožňuje univerzitám přijímat výzkumné pracovníky výhradně na dobu určitou, aniž by rozhodnutí o tom podmiňovala existenci dočasných nebo výjimečných potřeb nebo stanovila jakékoli omezení takového postupu, prostřednictvím potenciálně neomezeného využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou pro běžné pedagogické a výzkumné potřeby těchto univerzit?

- 3) Brání ustanovení 4 rámcové dohody takové vnitrostátní právní úpravě, jako je čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75/2017 (jak je vykládán v oběžníku [č. 3/2017]), která sice uznává možnost stabilizace pracovního poměru výzkumných pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou ve veřejných výzkumných institucích – ale pouze pokud do 31. prosince 2017 odpracovali alespoň tři roky – nicméně tuto možnost neposkytuje univerzitním výzkumným pracovníkům s pracovní smlouvou na dobu určitou, a to pouze z důvodu, že čl. 22 odst. 16 legislativního nařízení 75/2017 podřizuje jejich pracovní poměr, byť *ex lege* založený na pracovní smlouvě se zaměstnancem, ‚režimu podle veřejného práva‘, navzdory tomu, že čl. 22 odst. 9 zákona č. 240/2010 uplatňuje na výzkumné pracovníky výzkumných institucí a univerzit stejné pravidlo maximální přípustné délky trvání pracovního poměru na dobu určitou uzavřeného s univerzitami a výzkumnými institucemi ve formě smluv uvedených v článku 24 [tohoto zákona] nebo výzkumných grantů uvedených v článku 22 [tohoto zákona]?
- 4) Brání zásady rovnocennosti, efektivity a užitečného účinku unijního práva, s ohledem na výše uvedenou rámcovou dohodu, jakož i zásada zákazu diskriminace obsažená v ustanovení 4 této dohody, takové vnitrostátní právní úpravě [čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 a čl. 29 odst. 2 písm. d) a čl. 29 odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015], která, i při existenci právní úpravy použitelné na všechny pracovníky ve veřejném a soukromém sektoru, jež byla naposledy zahrnuta do tohoto nařízení č. 81/[2015] a jež stanoví (počínaje rokem 2018) maximální délku trvání pracovního poměru na dobu určitou na 24 měsíců (včetně prodloužení a obnovení) a podmiňuje využívání tohoto typu pracovního poměru se zaměstnanci veřejné správy existencí ‚dočasných a výjimečných potřeb‘, umožňuje univerzitám přijímat výzkumné pracovníky na základě pracovní smlouvy na dobu určitou v délce tří let, která může být prodloužena o dva roky v případě kladného vyhodnocení pedagogických a výzkumných činností vykonaných v tomto tříletém období, aniž by uzavření první smlouvy nebo její prodloužení podřizovala existenci takových dočasných nebo výjimečných potřeb univerzity, přičemž jí dokonce umožňuje na konci pětiletého období uzavřít s touto nebo jinými osobami ještě jinou smlouvu na dobu určitou stejného typu, a to za účelem naplnění těchto pedagogických a výzkumných potřeb jako v případě předchozí smlouvy?
- 5) Brání ustanovení 5 výše uvedené rámcové dohody, zejména s ohledem na zásady efektivity a rovnocennosti a výše uvedené ustanovení 4, aby takováto vnitrostátní právní úprava [čl. 29 odst. 2 písm. d) a čl. 29 odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015 a čl. 36 odst. 2 a 5 legislativního nařízení č. 165/2001] zakazovala univerzitním výzkumným pracovníkům přijatým do zaměstnání na základě smlouvy na dobu určitou v délce tří let, kterou lze prodloužit o další dva roky [podle čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010], následně uzavírat pracovní poměr na dobu neurčitou, vzhledem k tomu, že v italském právním řádu neexistují žádná jiná opatření, která by mohla zabránit a sankcionovat zneužívání vyplývajícímu z využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ze strany univerzit?“
- 36 Dne 23. dubna 2020 položil Consiglio di Stato (Státní rada) ve věci C-40/20 šestou otázku, která zní takto:
- „6) Brání ustanovení 4 [rámcové dohody], nadepsané ‚Zásada zákazu diskriminace‘, ve spojení s články 20 a 21 [Listiny základních práv Evropské unie], jakož i ve světle zásad rovnocennosti a efektivity, takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava v čl. 24 odst. 5 a 6 zákona č. 240/2010, která přiznává právo výzkumným pracovníkům se smlouvou na dobu určitou

uvedeným v čl. 24 odst. 3 písm. b), kteří získali vnitrostátní vědeckou habilitaci ve smyslu článku 16 téhož zákona, a možnost (realizovanou prostřednictvím přidělení zvláštních zdrojů) výzkumným pracovníkům se smlouvou na dobu neurčitou, kteří rovněž získali uvedenou vědeckou habilitaci, podrobit se – prvně uvedení po skončení smlouvy a druzí do 31. prosince 2021 – zvláštnímu postupu hodnocení za účelem zařazení na seznam spolupracujících profesorů, zatímco žádné obdobné právo či možnost nejsou přiznány výzkumným pracovníkům se smlouvou na dobu určitou uvedeným v čl. 24 odst. 3 písm. a), kteří mají vnitrostátní vědeckou habilitaci, přestože se jedná o pracovníky, kteří mají bez rozdílu plnit tytéž pracovní povinnosti?“

- 37 Rozhodnutím ze dne 27. dubna 2020 spojil předseda Soudního dvora věci C-40/20 a C-173/20 pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i pro účely rozsudku.

## **K předběžným otázkám**

### *Úvodní poznámky*

- 38 V rámci první, čtvrté, páté a šesté otázky si předkládající soud klade otázku slučitelnosti vnitrostátních předpisů zejména se zásadami efektivity a rovnocennosti. Nicméně vzhledem k tomu, že tyto vnitrostátní předpisy obsahují hmotněprávní ustanovení, a nikoli procesní pravidla, nejsou tyto zásady pro zodpovězení uvedených otázek relevantní. Tyto zásady se totiž použijí pouze v kontextu ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z unijního práva, a proto se netýkají věcného rozsahu těchto práv, ale pouze procesních podmínek jejich výkonu, kteréžto podmínky se řídí vnitrostátním právem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. června 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, body 46 a 47).

### *K první části první otázky a ke druhé otázce*

- 39 Podstatou první části první otázky a druhé otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě, která univerzitám umožňuje uzavírat s výzkumnými pracovníky smlouvy na dobu určitou v délce tří let, které lze prodloužit maximálně o dva roky, aniž váže jejich uzavření nebo prodloužení na objektivní důvody související s dočasnými nebo výjimečnými potřebami.
- 40 Je třeba připomenout, že čl. 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 stanoví dva typy smluv pro univerzitní výzkumné pracovníky, čímž nahrazuje předchozí právní úpravu, která těmto osobám skýtala stálé místo po úspěšném ukončení počáteční tříleté zkušební doby, a to smlouvy uvedené v písmenu a) tohoto ustanovení (dále jen „smlouvy typu A“) a smlouvy uvedené v písmenu b) tohoto ustanovení (dále jen „smlouvy typu B“), přičemž oba typy smluv se rovněž uzavírají na dobu tří let.
- 41 I když výběrové řízení u obou kategorií univerzitních výzkumných pracovníků vede k uzavření smlouvy na dobu určitou v délce tří let, z žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že mezi uvedenými typy smluv existují rozdíly.
- 42 Uzavření smlouvy typu A totiž závisí na dostupnosti prostředků pro činnosti výzkumu, výuky, doplňující výuky a služby studentům. Taková smlouva může být po kladném hodnocení vědecké činnosti uskutečněné dotyčnou osobou jednou prodloužena na dobu dvou let. Naproti tomu smlouva typu B nemůže být prodloužena, ale dotyčnému výzkumnému pracovníkovi může být

po uplynutí tohoto období a v závislosti na výsledku odpovídajícího hodnocení nabídnuto pracovní místo spolupracujícího profesora, přičemž toto pracovní místo je obsazováno na základě smlouvy na dobu neurčitou.

- 43 Podmínky přístupu ke každé z těchto smluv jsou rovněž odlišné. U smluv typu A postačuje být držitelem doktorského titulu, rovnocenného vysokoškolského titulu nebo diplomu lékařské specializace. Naproti tomu u smluv typu B je nezbytné, aby uchazeč pracoval jako výzkumný pracovník v souladu s čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010, získal habilitaci jako profesor prvního nebo druhého stupně, dokončil dobu lékařské odborné přípravy nebo strávil alespoň tři roky na různých univerzitách na základě získaných grantů na výzkum nebo studijních stipendií.
- 44 Proto uzavření smlouvy typu A umožňuje přístup ke smlouvě typu B. Univerzitní výzkumný pracovník může pokračovat ve své akademické kariéře na základě přechodu ze smlouvy typu A na smlouvu typu B, což mu následně umožní být jmenován spolupracujícím profesorem. Takové jmenování však závisí na výsledku odpovídajícího hodnocení, a není tedy automatické.
- 45 Z toho vyplývá, že rozdíl mezi oběma kategoriemi univerzitních výzkumných pracovníků spočívá především v různých podmínkách pro uzavření smlouvy a poté ve skutečnosti, že výzkumní pracovníci se smlouvou typu A nemají v rámci své kariéry přímý přístup k pracovnímu místu spolupracujícího profesora, zatímco ti, kteří mají smlouvu typu B, k němu přímý přístup mají.
- 46 V projednávaném případě byli navrhovatelé v původních řízeních přijati jako úspěšní uchazeči výběrového řízení uspořádaného na základě článku 24 zákona č. 240/2010, a tedy na základě kladného hodnocení, jak vyžaduje odst. 3 písm. a) tohoto článku, a při zohlednění „zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku a poskytovat služby studentům“.
- 47 Je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.
- 48 Za tímto účelem ustanovení 5 rámcové dohody za účelem předcházení případnému zneužívání vyplývajícím z používání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou stanoví v bodě 1 opatření, která musí členské státy zavést, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují.
- 49 Ze znění tohoto ustanovení 5 vyplývá, že se použije pouze v případě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, takže smlouva, která je první nebo jedinou pracovní smlouvou na dobu určitou, nespadá pod bod 1 uvedeného ustanovení. Rámcová dohoda tak neukládá členským státům povinnost přijmout opatření vyžadující, aby jakákoli první nebo jediná pracovní smlouva na dobu určitou byla odůvodněna objektivním důvodem [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 52 a citovaná judikatura].
- 50 Uzavření takové smlouvy na dobu určitou, jako je smlouva typu A, tudíž jako takové nespadá pod ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, a nespadá tedy do působnosti tohoto ustanovení.

- 51 Uvedené ustanovení se naproti tomu použije, pokud je smlouva typu A prodloužena na maximální dobu dvou let, jak je stanoveno v čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010, jelikož se v tomto případě jedná o dvě po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou.
- 52 V tomto ohledu je třeba připomenout, že účelem ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody je provést jeden z cílů, jež tato rámcová dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků, tím, že budou stanovena určitá ustanovení minimální ochrany, jejichž úkolem je zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 55, jakož i citovaná judikatura].
- 53 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody proto ukládá členským státům, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Opatření takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, nejdelšího možného celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 56, jakož i citovaná judikatura].
- 54 Členské státy mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo několika opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody, anebo stávajících rovnocenných právních opatření, a to vše s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 57, jakož i citovaná judikatura].
- 55 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužívání, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 58, jakož i citovaná judikatura].
- 56 V projednávaném případě čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 stanoví omezení nejen maximální doby trvání takových smluv typu A, jako jsou smlouvy uzavřené navrhovateli v původních řízeních, ale rovněž možného počtu obnovení těchto smluv. Konkrétně toto ustanovení stanoví maximální dobu trvání těchto smluv na tři roky a povoluje pouze jedno prodloužení, které je omezeno na dobu dvou let.
- 57 Článek 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 tudíž obsahuje dvě z opatření uvedených v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody, a sice opatření týkající se maximálního celkového trvání smluv na dobu určitou a opatření týkající se počtu možných prodloužení. Mimoto předkládající soud neuvedl skutečnosti, které by mohly naznačovat, že tato opatření nejsou dostatečná k tomu, aby účinně zabránila zneužívání smluv na dobu určitou, pokud jde o smlouvy typu A.

- 58 Předkládající soud s odkazem zejména na rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), zajisté poznamenává, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původních řízeních neobsahuje objektivní a transparentní kritéria, která umožňují určit, zda je uzavírání a prodlužování smluv typu A odůvodněno skutečnými dočasnými potřebami, a zda mohou uspokojovat tyto potřeby a zda jsou prováděny přiměřeným způsobem.
- 59 Nicméně zaprvé, zatímco ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, vyvstala otázka, zda bylo obnovování dotčených smluv na dobu určitou odůvodněno objektivními důvody ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, mezi něž patřila nezbytnost uspokojit skutečné a dočasné potřeby, z důvodu neexistence opatření takové povahy, jako jsou opatření uvedená v ustanovení 5 bodě 3 písm. b) a c) rámcové dohody, vnitrostátní právní úprava dotčená v původních řízeních taková opatření obsahuje, jak je uvedeno v bodě 57 tohoto rozsudku. Skutečnost, na niž poukazuje předkládající soud, že tyto právní předpisy neobsahují upřesnění, pokud jde o skutečnou a dočasnou povahu potřeb, které mají být uspokojeny prostřednictvím smluv na dobu určitou, je tedy irelevantní.
- 60 Zadruhé ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), se dotčení pracovníci potýkali s naprostou nejistotou ohledně délky trvání jejich pracovního poměru. Naproti tomu osoby, které uzavírají takovou smlouvu typu A, jako jsou smlouvy uzavřené navrhovateli v původních řízeních, jsou ještě před podpisem smlouvy informovány o tom, že pracovní poměr nebude moci trvat déle než pět let.
- 61 Pokud jde o možnost, aby měl zaměstnanec stabilní zaměstnání, ta zajisté, jak vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, kdežto pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 65, jakož i citovaná judikatura].
- 62 Ukončení účinků takové smlouvy výzkumného pracovníka na dobu určitou, jako je smlouva uzavřená navrhovateli v původních řízeních, kteří byli zaměstnáni na základě smlouvy typu A, však nutně nevede k nestabilitě zaměstnání, jelikož dotčenému zaměstnanci umožňuje získat kvalifikace nezbytné k získání smlouvy typu B, která může vést k pracovnímu poměru na dobu neurčitou v postavení spolupracujícího profesora.
- 63 Zatřetí skutečnost, že univerzity mají stálou potřebu zaměstnávat univerzitní výzkumné pracovníky, jak podle všeho vyplývá z vnitrostátní právní úpravy dotčené v původních řízeních, neznamená, že tato potřeba nemůže být uspokojena na základě pracovních smluv na dobu určitou [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 67 a citovaná judikatura].
- 64 Pracovní místo výzkumného pracovníka je totiž podle všeho pojato jako první fáze kariéry vědce, přičemž tento výzkumný pracovník je každopádně předurčen k tomu, aby vývojem došel k jinému místu, a sice pracovnímu místu pedagoga, nejprve jako spolupracující profesor a poté jako řádný profesor [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 68, jakož i citovaná judikatura].



- 65 Pokud jde dále o skutečnost, že prodloužení smluv typu A o dva roky je podmíněno kladným hodnocením vykonávaných pedagogických a výzkumných činností, „zvláštní potřeby“ dotyčného odvětví mohou, pokud jde o oblast vědeckého výzkumu, rozumně spočívat v nutnosti zajistit kariérní vývoj různých výzkumných pracovníků v závislosti na jejich příslušných zásluhách, které musí být v důsledku toho hodnoceny. Ustanovení, které by univerzité ukládalo uzavřít smlouvu na dobu neurčitou s výzkumným pracovníkem nezávisle na hodnocení výsledků jeho vědecké činnosti, tedy takové požadavky nespĺňuje [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 69, jakož i citovaná judikatura].
- 66 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první část první otázky a na druhou otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která univerzitám umožňuje uzavírat s výzkumnými pracovníky smlouvy na dobu určitou v délce tří let, které lze prodloužit maximálně o dva roky, aniž váže jejich uzavření nebo prodloužení na objektivní důvody související s dočasnými nebo výjimečnými potřebami, a to za účelem uspokojení běžných a trvalých potřeb dotyčné univerzity.

### *Ke druhé části první otázky*

- 67 Podstatou druhé části první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je čl. 22 odst. 9 zákona č. 240/2010, která stanoví na dvanáct let celkovou dobu trvání pracovních smluv, které může tentýž výzkumný pracovník uzavřít, a to i s různými univerzitami a instituty, a i když na sebe nenavazují.
- 68 V tomto ohledu je třeba úvodem konstatovat, že cílem čl. 22 odst. 9 uvedeného zákona není omezit dobu trvání jednotlivé pracovní smlouvy na dobu určitou, nýbrž celkovou dobu trvání všech možných forem pracovních poměrů na dobu určitou v oblasti výzkumu, ať již se jedná o smlouvy typu A nebo B, nebo o jiné formy pracovních poměrů, které může tatáž osoba uzavřít, a to i s různými univerzitami a instituty.
- 69 Je třeba připomenout, že cílem ustanovení 5 rámcové dohody je provést jeden z cílů sledovaných touto rámcovou dohodou, a sice zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců využíváním po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 55, jakož i citovaná judikatura].
- 70 V projednávaném případě čl. 22 odst. 9 zákona č. 240/2010 stanoví celkovou dobu trvání všech smluv na dobu určitou, zejména smluv typu A, které může tentýž univerzitní výzkumný pracovník uzavřít s jednou nebo více univerzitami, na dvanáct let.
- 71 Obdobně jako čl. 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 tedy čl. 22 odst. 9 tohoto zákona obsahuje jedno z opatření uvedených v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody, a sice opatření týkající se maximální celkové doby trvání všech smluv na dobu určitou uzavřených jediným výzkumným pracovníkem. Kromě skutečnosti, že se ustanovení 5 bod 1 písm. b) rámcové dohody týká pouze situace, kdy existuje pouze jeden zaměstnavatel, takže toto ustanovení je relevantní jen v případě po sobě jdoucích smluv na dobu určitou uzavřených výzkumným pracovníkem na téže univerzitě, předkládající soud neuvedl skutečnosti, které by mohly naznačovat, že toto opatření není dostatečné k tomu, aby účinně zabránilo zneužívání smluv na dobu určitou, pokud jde o smlouvy typu A.

- 72 Skutečnost, na niž poukazuje předkládající soud, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původních řízeních neobsahuje upřesnění ohledně skutečné a dočasné povahy potřeb, které mají být uspokojeny prostřednictvím smluv na dobu určitou, je tak ze stejných důvodů, jako jsou důvody uvedené v bodě 59 tohoto rozsudku, irelevantní. [obdobně viz rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 63].
- 73 I kdyby takové opatření nebylo dostatečné k tomu, aby účinně zabránilo takovému zneužívání a existovaly by případy, kdy navzdory existenci ochranného pravidla týkajícího se, jako je tomu v projednávaném případě, maximální celkové doby trvání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, může členský stát porušit požadavky ustanovení 5 rámcové dohody tím, že za účelem uspokojení potřeb, které mají stálou a trvalou povahu, využívá pracovních smluv na dobu určitou, bylo by takové využití těchto pracovních poměrů na dobu určitou v takové situaci, jako je situace v původních řízeních, odůvodněno objektivními důvody na základě ustanovení 5 odst. 1 písm. a) rámcové dohody.
- 74 Zprvée, jak uvedl i předkládající soud ve svých žádostech o rozhodnutí o předběžné otázce, povaha univerzitního výzkumu může odůvodnit dočasný charakter přijímání univerzitních výzkumných pracovníků.
- 75 V tomto ohledu je často omezená doba trvání úkolu výzkumného pracovníka spojena s druhem úkonů, které musí poskytovat a které spočívají zejména v analýze konkrétních témat a v provádění studií a výzkumu, jejichž výsledky jsou následně zveřejněny. Na univerzitě tak povaha a počet oblastí, jakož i druh, doba trvání a obsah výzkumných činností, které mohou být zvoleny, jsou do značné míry nepředvídatelné.
- 76 Zadruhé, jak bylo konstatováno v bodech 63 až 65 tohoto rozsudku, skutečnost, že univerzity mají stálou potřebu zaměstnávat univerzitní výzkumné pracovníky, jak podle všeho vyplývá z vnitrostátní právní úpravy dotčené v původních řízeních, neznamená, že tato potřeba nemůže být uspokojena na základě pracovních smluv na dobu určitou [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 67, jakož i citovaná judikatura].
- 77 Pracovní místo výzkumného pracovníka je totiž podle všeho pojato jako první fáze kariéry vědce, přičemž tento výzkumný pracovník je každopádně předurčen k tomu, aby vývojem došel k jinému místu, a sice pracovnímu místu pedagoga, nejprve jako spolupracující profesor a poté jako řádný profesor [rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 68, jakož i citovaná judikatura].
- 78 Z předkládacích rozhodnutí ostatně nevyplývá, že by univerzity uzavíraly smlouvy na dobu určitou k uspokojení běžných a stálých výzkumných a pedagogických potřeb, což však přísluší ověřit vnitrostátnímu soudu.
- 79 Pokud jde dále o skutečnost, že prodloužení smluv typu A o dva roky je podmíněno kladným hodnocením vykonávaných pedagogických a výzkumných činností, „zvláštní potřeby“ dotyčného odvětví mohou, pokud jde o oblast vědeckého výzkumu, rozumně spočívat v nutnosti zajistit kariérní vývoj různých výzkumných pracovníků v závislosti na jejich příslušných zásluhách, které musí být v důsledku toho hodnoceny.

- 80 Zatřetí, jak již bylo zdůrazněno v bodě 65 tohoto rozsudku, taková maximální celková doba dvanácti let, jako je doba dotčená v původních řízeních, může být odůvodněna nutností zajistit kariérní vývoj různých výzkumných pracovníků v závislosti na jejich příslušných zásluhách, a není tedy neslučitelná s myšlenkou postupu v akademické kariéře. [obdobně viz rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 69, jakož i citovaná judikatura].
- 81 Mimoto nic nenasvědčuje tomu, že by výzkumnému pracovníkovi, který má smlouvu typu A, bylo znemožněno zúčastnit se výběrových řízení za účelem získání jiného druhu smlouvy na dobu určitou, jako je smlouva typu B, která následně může vést k profesní stabilizaci jako profesor u téhož nebo jiného univerzitního institutu. Smlouva typu A tedy podle všeho umožňuje výzkumnému pracovníkovi získat dodatečnou akademickou a vědeckou kvalifikaci, aby mohl získat smlouvu typu B nebo se po vědecké habilitaci zúčastnit výběrových řízení za účelem uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou coby profesor.
- 82 V tomto kontextu přísluší vnitrostátnímu soudu, aby v každém jednotlivém případě posoudil všechny skutkové okolnosti věci, které mu byly předloženy, s přihlédnutím zejména k počtu smluv uzavřených stejnou univerzitou se stejným výzkumným pracovníkem nebo na výkon stejné práce, a rovněž k typologii výběrových řízení a časovému intervalu mezi jednotlivými řízeními, aby zabránil zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou zaměstnavatelem (obdobně viz rozsudek ze dne 13. ledna 2022, MIUR a Ufficio scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 107).
- 83 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na druhou část první otázky odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví na dvanáct let celkovou dobu trvání pracovních smluv, které může tentýž výzkumný pracovník uzavřít, a to i s různými univerzitami a instituty, a i když na sebe nenavazují.

### ***K páté otázce***

- 84 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě, která neumožňuje přeměnu smluv na dobu určitou v délce tří let uzavřených univerzitními výzkumnými pracovníky, které lze prodloužit maximálně o dva roky, na smlouvy na dobu neurčitou, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje žádné jiné opatření k zabránění a sankcionování případného zneužívání smluv na dobu určitou ze strany univerzit.
- 85 Jak vyplývá z odpovědí na první a druhou otázku a s výhradou ověření předkládajícím soudem, ustanovení 5 rámcové dohody nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původních řízeních, jelikož tato právní úprava nepředstavuje riziko zneužívání smluv na dobu určitou. Na pátou otázku tedy není nutné odpovídat.

### ***K třetí otázce***

- 86 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě, která za určitých podmínek stanoví možnost stabilizace pracovního poměru výzkumných pracovníků veřejných výzkumných institucí, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, ale která tuto možnost neposkytuje univerzitním výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou.

- 87 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že jelikož byla zásada zákazu diskriminace provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci, případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou nespádají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje uvedená rámcová dohoda (rozsudek ze dne 13. ledna 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 72, jakož i citovaná judikatura).
- 88 Účelem ustanovení 4 rámcové dohody je konkrétně zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou [rozsudek ze dne 13. ledna 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 73, jakož i citovaná judikatura].
- 89 Skutečnost, že se na některé zaměstnance na dobu určitou, jako jsou univerzitní výzkumní pracovníci, nevztahuje možnost stabilizace jejich pracovního poměru, zatímco výzkumní pracovníci veřejných výzkumných institucí, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, tuto možnost mají, přitom představuje rozdílné zacházení mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou.
- 90 Na třetí otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která za určitých podmínek stanoví možnost stabilizace pracovního poměru výzkumných pracovníků veřejných výzkumných institucí, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, ale která tuto možnost neposkytuje univerzitním výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou.

#### *Ke čtvrté otázce*

- 91 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě, která tím, že se odchyluje zaprvé od obecného pravidla použitelného na všechny pracovníky ve veřejném a soukromém sektoru, podle kterého je od roku 2018 maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou stanovena na 24 měsíců, včetně prodloužení a obnovení, a zadruhé od pravidla použitelného na zaměstnance veřejné správy, podle kterého je využívání tohoto typu pracovního poměru podmíněno existencí „dočasných a výjimečných potřeb“, umožňuje univerzitám uzavírat s výzkumnými pracovníky tříleté smlouvy na dobu určitou s možností prodloužení až o dva roky, aniž by jejich uzavření nebo prodloužení podmiňovala existencí dočasných nebo výjimečných potřeb univerzity, a která rovněž umožňuje na konci pětiletého období uzavřít s touto nebo jinými osobami ještě jinou smlouvu na dobu určitou stejného typu, a to za účelem naplnění těchto pedagogických a výzkumných potřeb jako v případě předchozí smlouvy.
- 92 V tomto ohledu bylo v bodech 87 a 88 tohoto rozsudku připomenuto, že jelikož byla zásada zákazu diskriminace provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci, případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou nespádají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje uvedená rámcová dohoda. Účelem ustanovení 4 rámcové dohody je konkrétně zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu

určitou s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou.

- 93 Mimoto vzhledem k tomu, že předkládající soud přesně neuvádí, s jakou kategorií zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou mají být výzkumní pracovníci se smlouvami typu A srovnáváni, otázka se podle všeho týká spíše uzavírání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, jejichž zneužití je sankcionováno ustanovením 5 rámcové dohody, a nikoli diskriminace výzkumných pracovníků v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 94 Z toho vyplývá, že na čtvrtou otázku je třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která odchylně od obecného pravidla použitelného na všechny pracovníky ve veřejném a soukromém sektoru, podle kterého je od roku 2018 maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou stanovena na 24 měsíců, včetně prodloužení a obnovení, jakož i dále od pravidla použitelného na zaměstnance veřejné správy, podle kterého je využívání tohoto typu pracovního poměru podmíněno existencí „dočasných a výjimečných potřeb“, umožňuje univerzitám uzavírat s výzkumnými pracovníky tříleté smlouvy na dobu určitou s možností prodloužení až o dva roky, aniž by jejich uzavření nebo prodloužení podmiňovala existencí dočasných nebo výjimečných potřeb dotčené univerzity, a která rovněž umožňuje na konci pětiletého období uzavřít s touto nebo jinými osobami ještě jinou smlouvu na dobu určitou stejného typu, a to za účelem naplnění těchto pedagogických a výzkumných potřeb jako v případě předchozí smlouvy.

### *K šesté otázce*

- 95 Podstatou šesté otázky předkládajícího soudu, která byla položena pouze ve věci C-40/20, je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž mají pouze výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou určitého typu nebo smlouvu na dobu neurčitou, možnost podrobit se po získání vnitrostátní vědecké habilitace zvláštnímu postupu hodnocení za účelem zařazení na seznam spolupracujících profesorů, zatímco tato možnost je odepřena výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou jiného typu a rovněž získali vnitrostátní vědeckou habilitaci, v případě, že posledně uvedení výzkumní pracovníci vykonávají stejné profesní činnosti a poskytují stejné pedagogické služby studentům jako první dvě kategorie výzkumných pracovníků.
- 96 V tomto ohledu z odpovědí na třetí a čtvrtou otázku vyplývá, že ustanovení 4 rámcové dohody se týká pouze diskriminace mezi zaměstnanci, kteří uzavřeli pracovní smlouvy na dobu určitou, a zaměstnanci, kteří uzavřeli pracovní smlouvy na dobu neurčitou a kteří pracují ve stejném odvětví. Případné nerovné zacházení mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou, a tedy, jako ve věcech v původních řízeních, mezi výzkumnými pracovníky, kteří uzavřeli smlouvy typu A, a výzkumnými pracovníky, kteří uzavřeli smlouvy typu B, nespadá do působnosti tohoto ustanovení 4.
- 97 Naproti tomu případná nerovnost mezi výzkumnými pracovníky, kteří uzavřeli smlouvy na dobu neurčitou, a výzkumnými pracovníky, kteří uzavřeli smlouvy typu A a kteří podle čl. 24 odst. 6 zákona č. 240/2010 nejsou oprávněni účastnit se postupu hodnocení za účelem přijetí na stále místo jako profesor, spadá do působnosti tohoto ustanovení.

- 98 V tomto ohledu, i když je v zásadě věcí předkládajícího soudu, aby určil povahu a cíle dotčených opatření, ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, jakož i z ustálené judikatury v tomto ohledu vyplývá, že podmínky vývoje profesní kariéry musí být považovány za „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 22. března 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nezveřejněné, EU:C:2018:207, body 46 až 48 a citovaná judikatura).
- 99 Podle ustálené judikatury však zásada zákazu diskriminace, jejímž zvláštním vyjádřením je ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 141 a citovaná judikatura].
- 100 Zásada zákazu diskriminace byla tedy rámcovou dohodou provedena a konkretizována, pouze pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 142 a citovaná judikatura].
- 101 Podle ustálené judikatury je pro posouzení, zda osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 této rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky odborné přípravy a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 143 a citovaná judikatura].
- 102 Je-li prokázáno, že v době, kdy byli zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnáni, vykonávali stejné úkoly, jako zaměstnanci zaměstnáni tímto zaměstnavatelem na dobu neurčitou, nebo zastávali stejné pracovní místo jako posledně uvedení zaměstnanci, je třeba mít v zásadě za to, že situace obou kategorií zaměstnanců jsou srovnatelné [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 144 a citovaná judikatura].
- 103 V projednávaném případě přísluší pouze vnitrostátnímu soudu, aby s přihlédnutím ke všem skutečnostem uvedeným v bodě 101 tohoto rozsudku určil, zda se výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu typu A, nacházejí v situaci srovnatelné se situací výzkumných pracovníků, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou.
- 104 V tomto ohledu ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že předkládající soud má patrně za to, že úkoly svěřené různým kategoriím výzkumných pracovníků jsou totožné.
- 105 Pokud jde o případný objektivní důvod ospravedlňující nerovné zacházení mezi těmito dvěma kategoriemi výzkumných pracovníků, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury musí být pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody chápán tak, že neumožňuje ospravedlnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou nebo abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudek ze dne 17. března 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 59 a citovaná judikatura).

- 106 Naopak uvedený pojem vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 17. března 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 60 a citovaná judikatura).
- 107 V projednávané věci přitom předkládající soud neuvádí žádný objektivní důvod, který by mohl ospravedlnit nerovné zacházení, které podle všeho konstatoval a které spočívá v tom, že výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou, je přiznána možnost podrobit se zvláštnímu postupu hodnocení za účelem zařazení na seznam spolupracujících profesorů a výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu typu A, je tato možnost odepřena. S výhradou ověření tímto soudem tedy podle všeho dochází v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody k nerovnému zacházení mezi výzkumnými pracovníky, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou, a výzkumnými pracovníky, kteří uzavřeli smlouvu typu A.
- 108 Z toho vyplývá, že na šestou otázku je třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž mají výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou, možnost podrobit se po získání vnitrostátní vědecké habilitace zvláštnímu postupu hodnocení za účelem zařazení na seznam spolupracujících profesorů, zatímco tato možnost je odepřena výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, i když získali vnitrostátní vědeckou habilitaci, v případě, že posledně uvedení výzkumní pracovníci vykonávají stejné profesní činnosti a poskytují stejné pedagogické služby studentům jako výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou.

### **K nákladům řízení**

- 109 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 (šestý senát) rozhodl takto:

- 1) Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která univerzitám umožňuje uzavírat s výzkumnými pracovníky smlouvy na dobu určitou v délce tří let, které lze prodloužit maximálně o dva roky, aniž váže jejich uzavření nebo prodloužení na objektivní důvody související s dočasnými nebo výjimečnými potřebami, a to za účelem uspokojení běžných a trvalých potřeb dotyčné univerzity.**

- 2) Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví na dvanáct let celkovou dobu trvání pracovních smluv, které může tentýž výzkumný pracovník uzavřít, a to i s různými univerzitami a instituty, a i když na sebe nenavazují.
- 3) Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která za určitých podmínek stanoví možnost stabilizace pracovního poměru výzkumných pracovníků veřejných výzkumných institucí, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, ale která tuto možnost neposkytuje univerzitním výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou.
- 4) Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice 1999/70, nebrání vnitrostátní právní úpravě, která odchylně od obecného pravidla použitelného na všechny pracovníky ve veřejném a soukromém sektoru, podle kterého je od roku 2018 maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou stanovena na 24 měsíců, včetně prodloužení a obnovení, jakož i dále od pravidla použitelného na zaměstnance veřejné správy, podle kterého je využívání tohoto typu pracovního poměru podmíněno existencí „dočasných a výjimečných potřeb“, umožňuje univerzitám uzavírat s výzkumnými pracovníky tříleté smlouvy na dobu určitou s možností prodloužení až o dva roky, aniž by jejich uzavření nebo prodloužení podmiňovala existenci dočasných nebo výjimečných potřeb dotčené univerzity, a která rovněž umožňuje na konci pětiletého období uzavřít s touto nebo jinými osobami ještě jinou smlouvu na dobu určitou stejného typu, a to za účelem naplnění týchž pedagogických a výzkumných potřeb jako v případě předchozí smlouvy.
- 5) Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž mají výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou, možnost podrobit se po získání vnitrostátní vědecké habilitace zvláštnímu postupu hodnocení za účelem zařazení na seznam spolupracujících profesorů, zatímco tato možnost je odepřena výzkumným pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, i když získali vnitrostátní vědeckou habilitaci, v případě, že posledně uvedení výzkumní pracovníci vykonávají stejné profesní činnosti a poskytují stejné pedagogické služby studentům jako výzkumní pracovníci, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou.

Podpisy.