



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (osmého senátu)

8. října 2020 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Články 1, 2 a 3 – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Opatření přijaté univerzitním vzdělávacím zařízením na základě vnitrostátního práva – Zachování postavení stálého pedagoga po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu – Možnost vyhrazená pedagogům, kteří mají postavení vedoucího disertační práce – Pedagogové, kteří toto postavení nemají – Smlouvy na dobu určitou – Nižší odměňování, než se přiznává stálým pedagogům“

Ve věci C-644/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Curtea de Apel Alba Iulia (odvolací soud v Karlovském Bělehradě, Rumunsko) ze dne 27. května 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 28. srpna 2019, v řízení

FT

proti

Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu,

GS a další,

HS,

Ministerul Educației Naționale,

SOUDNÍ DVŮR (osmý senát),

ve složení N. Wahl, předseda senátu, F. Biltgen (zpravodaj) a L. S. Rossi, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za FT D. Târşiou, avocat,

* Jednací jazyk: rumunština.

- za rumunskou vládu E. Gane a A. Rotăreanu, jakož i S.-A. Purzou, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a C. Gheorghiu, jako zmocněnci,

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

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 1, čl. 2 odst. 2 písm. b) a článku 3 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena 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 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi FT a Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu (dále jen „univerzita“), GS a další, HS, jakož i Ministerul Educației Naționale (ministerstvo školství, Rumunsko) ohledně pracovních podmínek na jejím pracovním místě v rámci univerzity poté, co dosáhla zákonného věku pro odchod do důchodu.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2000/78

- 3 Jak stanoví její článek 1, účelem směrnice 2000/78 je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.
- 4 Článek 2 odst. 1 a 2 této směrnice stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné [...]

5 Podle článku 3 odst. 1 uvedené směrnice:

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

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

Směrnice 1999/70

6 V bodě 17 odůvodnění směrnice 1999/70 se uvádí:

„Pokud jde o pojmy použité v [rámcové] dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu [rámcové] dohody.“

Rámcová dohoda

7 Ustanovení 3 rámcové úmluvy zní takto:

„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.“

8 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, ve svém 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.“

Rumunské právo

- 9 Článek 118 odst. 1 a 2 legea n° 1/2011 a educației naționale (zákon č. 1/2011 o národním vzdělávání) ze dne 5. ledna 2011 (*Monitorul Oficial*, část I, č. 18, ze dne 10. ledna 2011), ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „zákon č. 1/2011“), stanoví:

„1. Vnitrostátní systém vysokoškolského vzdělávání je založen na těchto zásadách:

a) zásadě univerzitní autonomie;

[...]

2. Ve vysokoškolském vzdělání není přípustná diskriminace na základě věku, etnika, pohlaví, sociálního původu, politické nebo náboženské orientace, sexuální orientace nebo jiný druh diskriminace, s výjimkou afirmativních opatření stanovených zákonem.“

- 10 Článek 123 odst. 2 zákona č. 1/2011 stanoví:

„Autonomie univerzity přiznává univerzitnímu společenství právo stanovit své vlastní poslání, institucionální strategii, strukturu, činnosti, vlastní organizaci a fungování, řízení lidských a materiálních zdrojů v přísném souladu s platnými právními předpisy.“

- 11 Článek 289 zákona č. 1/2011 stanoví:

„1. Pedagogové a výzkumní pracovníci odcházejí do důchodu ve věku 65 let.

[...]

3. Akademické senáty státních, zvláštních a církevních univerzit mohou na základě kritérií odborné výkonnosti a finanční situace rozhodnout, že pedagog nebo výzkumný pracovník může pokračovat ve své činnosti po odchodu do důchodu na základě smlouvy na dobu určitou v délce jednoho roku, s možností ji každoročně prodlužovat v souladu s univerzitní chartou bez věkového omezení. Univerzitní akademický senát může rozhodnout o udělení čestného titulu emeritního profesora za skvělou didaktickou a výzkumnou činnost pedagogům, kteří dosáhli důchodového věku. Pedagogové, kteří jsou v důchodu, mohou být odměňováni na hodinovém základě.

[...]

6. Odchylně od ustanovení odstavce 1, pokud vysokoškolská vzdělávací zařízení nemohou pokrýt vyučovací hodiny stálými zaměstnanci, mohou rozhodnout o zachování postavení stálého zaměstnance v oblasti vzdělávání nebo výzkumu se všemi právy a povinnostmi, které z toho vyplývají, na základě ročního hodnocení akademického výkonu podle metodiky stanovené univerzitním akademickým senátem.

7. Opětovné zaměstnání pedagogů, kteří jsou v důchodu, na pracovní místo pedagoga se uskutečňuje každoročně se zachováním práv a povinností, které vyplývají z pedagogické činnosti vykonávané před odchodem do důchodu, po schválení ze strany univerzity, v souladu s metodikou stanovenou v odstavci 6, za podmínky, že se po dobu opětovného zaměstnání pozastaví vyplácení důchodu.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 V období od roku 1994 do roku 2015 zastávala FT pracovní místo stálého přednášejícího pedagoga na univerzitě na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

- 13 Když FT dne 11. června 2015 dosáhla zákonného věku pro odchod do důchodu stanoveného na 65 let, mohla si na základě rozhodnutí univerzity zachovat své postavení stálého pedagoga na období od tohoto data do 30. září 2015 v rámci akademického roku 2014/2015.
- 14 Následně správní rada univerzity zamítla žádost FT o zachování jejího postavení stálého pedagoga pro akademický rok 2015/2016 z důvodu, že tato žádost nebyla v souladu s „Metodikou schvalování zachování postavení stálého pedagoga pro pedagogy, kteří dosáhli věku 65 let“ (dále jen „metodika“), kterou přijal univerzitní akademický senát rozhodnutím č. 3655 ze dne 28. září 2015. Podle metodiky byla možnost zachovat si postavení stálého pedagoga po dosažení uvedeného věku, jak se uvádí v čl. 289 odst. 6 zákona č. 1/2011, vyhrazena pouze pedagogům, kteří mají postavení vedoucího disertační práce. V důsledku změny metodiky byla tato možnost pro tyto posledně uvedené zaměstnance zrušena s účinností od 1. října 2016.
- 15 FT vzhledem k zamítnutí její žádosti uzavírala od roku 2016 s univerzitou po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou pro tytéž univerzitní činnosti, které vykonávala dříve, podle systému odměňování na „hodinovém základě“, z čehož měla nižší příjmy, než jaké byly vyplácené stálým pedagogům.
- 16 Svou žalobou v oblasti pracovního práva podanou k Tribunalul Sibiu (vyšší soud v Sibiu, Rumunsko) FT napadla rozhodnutí univerzity, v němž bylo uvedeno, že její postavení stálého pedagoga skončilo ke dni 1. října 2015 v důsledku okolnosti, že dosáhla zákonného věku pro odchod do důchodu. Tento soud tuto žalobu zamítl s tím, že konstatoval neexistenci diskriminace na základě směrnice 2000/78, jíž se dovolávala FT. Tento rozsudek nabyl právní moci poté, co byl potvrzen Curtea de Apel Alba Iulia (odvolací soud v Karlovském Bělehradě, Rumunsko).
- 17 Tribunalul Alba (vyšší soud v Albě, Rumunsko) mimoto zamítl žalobu FT v oblasti správního práva, kterou se domáhala zrušení správních aktů, na jejichž základě univerzita odmítla vyhovět její žádosti o zachování jejího postavení stálého pedagoga.
- 18 Předkládající soud, k němuž byl podán kasační opravný prostředek proti tomuto zamítnutí, uvádí, že spor v původním řízení se týká okolnosti, že podle metodiky je možnost zachovat si postavení stálého pedagoga po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu vyhrazena pouze pedagogům, kteří mají postavení vedoucího disertační práce. Tento soud se konkrétněji táže, zda stanovení takového omezujícího kritéria představuje nepřímou diskriminaci vzhledem ke skutečnosti, že uplatnění tohoto kritéria má rovněž za následek uzavření po sobě jdoucích smluv na dobu určitou s nižším platem. V případě kladné odpovědi se předkládající soud táže, zda může vyloučit účinky pravomocného rozhodnutí vnitrostátního soudu, kterým bylo rozhodnuto, že situace dotčená v původním řízení nepředstavuje diskriminaci, která by byla v rozporu se směrnicí 2000/78.
- 19 Za těchto podmínek se Curtea de Apel Alba Iulia (odvolací soud v Karlovském Bělehradě) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být článek 1, čl. 2 odst. 2 písm. b), článek 3 směrnice 2000/78, jakož i ustanovení 4 rámcové dohody vykládány v tom smyslu, že takové opatření, jako je opatření dotčené v původním řízení, které zaměstnavateli umožňuje stanovit, že osoby, které dosáhly věku 65 let, lze ponechat na jejich pracovních místech jako stálé pedagogy se zachováním práv nabytých před odchodem do důchodu, pouze pokud mají postavení vedoucího disertační práce, přičemž jsou znevýhodněny ostatní osoby, které se nacházejí ve stejné situaci, které by měly tuto možnost, pokud by existovala volná pracovní místa a pokud by splňovaly požadavky týkající se odborných výsledků, a které ve vztahu ke stejné akademické činnosti vyžaduje, aby osoby, které nemají postavení vedoucího disertační práce, opakovaně uzavíraly pracovní smlouvy na dobu určitou v režimu odměňování na „hodinovém základě“, který je nižší, než se přiznává stálým pedagogům, představuje diskriminaci ve smyslu těchto ustanovení?

- 2) Může být aplikační přednost unijního práva (zásada přednosti unijního práva) vykládána v tom smyslu, že umožňuje vnitrostátnímu soudu upustit od uplatnění pravomocného rozhodnutí vnitrostátního soudu, ve kterém bylo stanoveno, že v dotčené skutkové situaci byla směrnice 2000/78/ES dodržena a diskriminace nenastala?“

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 20 Rumunská vláda ve svém písemném vyjádření zpochybňuje přípustnost této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce. Má za to, že výklad unijního práva požadovaný předkládajícím soudem není nezbytný pro účely sporu v původním řízení, který podle ní může být vyřešen pouze na základě vnitrostátních ustanovení provádějících toto právo, a že uvedený soud dostatečně nevysvětlil volbu ustanovení unijního práva, o jejichž výklad žádá, ani vztah, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými na spor v původním řízení.
- 21 V tomto ohledu z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že je pouze na vnitrostátním soudu, který rozhoduje spor a musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby posoudil s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu normy unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout [rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, AK a další, (Nezávislost kárného senátu Nejvyššího soudu), C-585/18, C-624/18 a C-625/18, EU:C:2019:982, bod 97, jakož i citovaná judikatura].
- 22 Z toho vyplývá, že k otázkám týkajícím se unijního práva se váže domněnka relevance. Soudní dvůr smí rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijní normy nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny [rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, AK a další, (Nezávislost kárného senátu Nejvyššího soudu), C-585/18, C-624/18 a C-625/18, EU:C:2019:982, bod 98, jakož i citovaná judikatura].
- 23 V projednávané věci není zcela zjevné, že by ustanovení unijního práva zmíněná v otázkách předkládajícího soudu, která se týkají zakázané diskriminace v rámci vztahů týkajících se zaměstnání a povolání, neměla žádný vztah ke sporu v původním řízení. Naopak, otázka, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, jakož i způsob, jímž byla univerzitou uplatňována, zakládají takovou diskriminaci, souvisí s meritem věci.
- 24 Kromě toho, byť je odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce stručné, nic to nemění na tom, že umožňuje pochopit, že spor v původním řízení se týká údajného rozdílného zacházení mezi pedagogy na univerzitě, kteří nadále pracují po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, podle toho, zda tito pedagogové mají či nemají postavení vedoucího disertační práce, a že je Soudní dvůr tázán, zda je takové rozdílné zacházení v rozporu s ustanoveními unijního práva uvedenými v textu první předběžné otázky. Vzhledem k tomu, že uvedená žádost o rozhodnutí o předběžné otázce mimoto obsahuje dostatečný popis relevantního vnitrostátního skutkového a právního rámce, je třeba konstatovat, že v projednávané věci splňuje požadavky článku 94 jednacího řádu Soudního dvora.
- 25 Z výše uvedeného vyplývá, že předběžné otázky jsou přípustné.

K předběžným otázkám

K první otázce

K první části první otázky

- 26 Podstatou první části první otázky předkládajícího soudu je, zda články 1 a 2 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání použití vnitrostátní právní úpravy, na jejímž základě platí, že z pedagogů univerzitního vzdělávacího zařízení, kteří zde nadále vykonávají své povolání po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, si mohou své postavení stálého pedagoga zachovat pouze pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, zatímco pedagogové, kteří postavení vedoucího disertační práce nemají, mohou s tímto zařízením uzavírat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou s režimem nižšího odměňování, než se přiznává stálým pedagogům.
- 27 Z článku 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 konkrétně vyplývá, že se v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, zejména pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.
- 28 Z toho vyplývá, že situace FT, která se týkala pracovních smluv, které uzavřela s univerzitou, jakož i odměňování, které jí příslušelo na základě těchto smluv, spadá pod toto ustanovení.
- 29 Jak však vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, rozdílné zacházení v oblasti podmínek zaměstnání a pracovních podmínek, které je základem sporu v původním řízení, mezi pedagogy univerzity, kteří po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu nadále vykonávají své povolání, vychází ze skutečnosti, zda tito mají či nemají postavení vedoucího disertační práce, přičemž pedagogové, kteří toto postavení nemají, jsou ve srovnání se stálými pedagogy znevýhodněni.
- 30 Podle ustálené judikatury jak z názvu, tak z odůvodnění i z obsahu a účelu směrnice 2000/78 vyplývá, že tato směrnice má za cíl vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení „v zaměstnání a povolání“ pro každého, a to tím, že poskytuje účinnou ochranu před diskriminací na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 18. června 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, bod 33, a ze dne 15. ledna 2019, E. B., C-258/17, EU:C:2019:17, bod 40 a citovaná judikatura).
- 31 V tomto ohledu Soudní dvůr zdůraznil, že v souladu s čl. 2 odst. 1 uvedené směrnice jsou důvody uvedené v článku 1 této směrnice vypočteny taxativně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 34 a citovaná judikatura).
- 32 Je přitom nutno konstatovat, že na rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení se nevztahuje žádný z důvodů uvedených v uvedeném článku 1. Takové rozdílné zacházení zejména nemůže být založeno, a to ani nepřímou, na věku, jelikož jak zvýhodněné osoby, tak osoby znevýhodněné vnitrostátní právní úpravou spadají do stejné věkové skupiny, a sice do skupiny osob, které dosáhly zákonného věku pro odchod do důchodu.
- 33 Rozdílné zacházení, které závisí na postavení vedoucího disertační práce, totiž spočívá na profesní kategorii dotčených osob. Soudní dvůr přitom již rozhodl, že směrnice 2000/78 se netýká diskriminace na základě takového kritéria (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. května 2015, SCMD, C-262/14, nezveřejněný, EU:C:2015:336, bod 29 a citovaná judikatura).

- 34 Z toho vyplývá, že taková situace, jako je situace dotčená v původním řízení, nespadá do obecného rámce stanoveného v čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 za účelem boje proti některým formám diskriminace na pracovišti.
- 35 V důsledku toho je třeba na první část první otázky odpovědět tak, články 1 a 2 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že se nepoužijí na vnitrostátní právní úpravu, na jejímž základě platí, že z pedagogů univerzitního vzdělávacího zařízení, kteří zde nadále vykonávají své povolání po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, si mohou své postavení stálého pedagoga zachovat pouze pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, zatímco pedagogové, kteří postavení vedoucího disertační práce nemají, mohou s tímto zařízením uzavírat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou s režimem nižšího odměňování, než se přiznává stálým pedagogům.

Ke druhé části první otázky

- 36 Podstatou druhé části první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání použití vnitrostátní právní úpravy, na jejímž základě platí, že z pedagogů univerzitního zařízení, kteří v něm nadále vykonávají své povolání po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, si mohou své postavení stálého pedagoga zachovat pouze pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, zatímco pedagogové, kteří postavení vedoucího disertační práce nemají, mohou s tímto zařízením uzavírat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou s nižším odměňováním, než se přiznává stálým pedagogům.
- 37 Je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody v otázce pracovních podmínek stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že jsou v pracovním poměru na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
- 38 Účelem ustanovení 4 rámcové dohody je 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 daným zaměstnancům upírána práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 55 a citovaná judikatura).
- 39 Ze znění a cíle uvedeného ustanovení 4 vyplývá, že se netýká samotné volby uzavřít pracovní smlouvy na dobu určitou namísto pracovních smluv na dobu neurčitou, ale pracovních podmínek zaměstnanců, kteří uzavřeli první typ smlouvy ve vztahu k zaměstnancům zaměstnaným na základě druhého typu smlouvy, jelikož pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje opatření, která se pojí k pracovnímu poměru založenému mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. června 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 25 a citovaná judikatura).
- 40 Je tedy třeba posoudit, zda s ohledem na pracovní podmínky pedagogů, kteří mají postavení vedoucího disertační práce a kteří vykonávají své povolání poté, co dosáhli zákonného důchodového věku, představují takové pracovní podmínky, jako jsou podmínky vyplývající z pracovních smluv na dobu určitou uzavřených s FT, zejména s nimi související režim nižšího odměňování, rozdílné zacházení, které je v rozporu s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody.
- 41 V tomto ohledu je třeba zaprvé určit, zda pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, se kterými je třeba porovnat situaci FT, spadají pod pojem „srovnatelní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou“ ve smyslu tohoto ustanovení. Podle ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody se tento pojem vztahuje na zaměstnance „s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem“.

- 42 Vzhledem k tomu, že pojem „pracovní smlouva na dobu neurčitou“ není v rámcové dohodě zvlášť vymezen, musí být definován, jak uvádí bod 17 odůvodnění směrnice 1999/70, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, pokud tato definice odpovídá obsahu rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. března 2012, Sibilio, C-157/11, nezveřejněný, EU:C:2012:148, body 42 až 45).
- 43 Komise ve svém písemném vyjádření vyjadřuje pochybnosti týkající se skutečnosti, že pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce a dosáhli zákonného věku pro odchod do důchodu, pracují na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jelikož z uvedené vnitrostátní právní úpravy vyplývá, že pro účely zachování jejich postavení stálého pedagoga podléhají každoročnímu hodnocení a schválení univerzitou. Je nicméně na předkládajícím soudu, aby na podkladě kritérií uvedených v předchozím bodě tohoto rozsudku posoudil, zda jsou tito pedagogové zaměstnání na základě takové smlouvy na dobu neurčitou.
- 44 Za předpokladu, že by byl učiněn závěr, že uvedení učitelé jsou zaměstnání na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, je třeba ověřit, zda jsou „srovnatelnými“ zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury zásada zákazu diskriminace, jejímž zvláštním vyjádřením je toto ustanovení, vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 60 a citovaná judikatura).
- 45 Zásada zákazu diskriminace tak byla 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 (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 61 a citovaná judikatura).
- 46 Pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají „stejnou nebo podobnou“ práci ve smyslu rámcové dohody, je třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 62 a citovaná judikatura).
- 47 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností, aby určil, zda se FT, která byla zaměstnána univerzitou na základě řady smluv na dobu určitou, nacházela v situaci, která byla srovnatelná se situací pedagogů v postavení vedoucího disertační práce zaměstnaných na dobu neurčitou ve stejném období týmž zaměstnavatelem po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu (obdobně viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 63).
- 48 V tomto kontextu by mělo být zejména ověřeno, zda skutečnost, že tito pedagogové mají postavení vedoucího disertační práce, znamená, že povaha jejich práce, jakož i podmínky jejich vzdělávání jsou odlišné ve srovnání s takovými pedagogy, jako je FT.
- 49 Kdyby se dospělo k závěru, že situace těchto dvou kategorií pedagogů je srovnatelná, je třeba zadruhé posoudit, zda existuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který může odůvodnit rozdílné zacházení týkající se zejména úrovně jejich odměňování.
- 50 Podle ustálené judikatury Soudního dvora pojem „objektivní důvody“ vyžaduje, aby bylo zjištěné nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do kterého je zasazeno, a na základě objektivních a transparentních kritérií, aby bylo možné ověřit, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, je s to 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 (rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53, a ze dne 20. června 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 40, jakož i citovaná judikatura).

- 51 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že cílem metodiky je podle její důvodové zprávy čelit znepokojujícímu zvýšení počtu pedagogických míst pedagogů a přednášejících na Univerzitě z hlediska počtu pedagogických míst lektorů a asistentů, jakož i zajistit finanční rovnováhu mezi udržitelností a rozvojem univerzity v krátkodobém a střednědobém horizontu. Předkládajícímu soudu přísluší ověřit, zda tyto důvody skutečně představují cíle metodiky.
- 52 S výhradou tohoto ověření je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že takové cíle, které se týkají především řízení zaměstnanců, jakož i rozpočtových hledisek a které navíc nejsou založeny na objektivních a transparentních kritériích, nemohou být považovány za objektivní důvody ospravedlňující takové rozdílné zacházení, jako je zacházení dotčené ve sporu v původním řízení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 46, jakož i usnesení ze dne 9. února 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, body 52 a 54).
- 53 Rozpočtové důvody sice mohou být základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu a rozsah opatření sociální ochrany, která si přeje přijmout, nepředstavují však jako takové cíl sledovaný touto politikou, a tudíž nemohou odůvodnit uplatňování vnitrostátní právní úpravy vedoucí k rozdílnému zacházení v neprospěch zaměstnanců na dobu určitou (usnesení ze dne 9. února 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, bod 53 a citovaná judikatura).
- 54 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou část první otázky odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání použití vnitrostátní právní úpravy, na jejímž základě platí, že z pedagogů univerzitního vzdělávacího zařízení, kteří v něm nadále vykonávají své povolání po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, si mohou své postavení stálého pedagoga zachovat pouze pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, zatímco pedagogové, kteří postavení vedoucího disertační práce nemají, mohou s tímto zařízením uzavírat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou s režimem nižšího odměňování, než se přiznává stálým pedagogům, pokud je první kategorie pedagogů tvořena zaměstnanci na dobu neurčitou srovnatelnými s druhou kategorií a pokud rozdílné zacházení, jež se týká zejména uvedeného režimu odměňování, není objektivně odůvodněno, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Ke druhé otázce

- 55 S ohledem na odpověď poskytnutou na první část první otázky není třeba na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 56 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:

- 1) Články 1 a 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že se nepoužijí na vnitrostátní právní úpravu, na jejímž základě platí, že z pedagogů univerzitního

vzdělávacího zařízení, kteří zde nadále vykonávají své povolání po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, si mohou své postavení stálého pedagoga zachovat pouze pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, zatímco pedagogové, kteří postavení vedoucího disertační práce nemají, mohou s tímto zařízením uzavírat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou s režimem nižšího odměňování, než se přiznává stálým pedagogům.

- 2) Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena 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 brání použití vnitrostátní právní úpravy, na jejímž základě platí, že z pedagogů univerzitního vzdělávacího zařízení, kteří v něm nadále vykonávají své povolání po dosažení zákonného věku pro odchod do důchodu, si mohou své postavení stálého pedagoga zachovat pouze pedagogové, kteří mají postavení vedoucího disertační práce, zatímco pedagogové, kteří postavení vedoucího disertační práce nemají, mohou s tímto zařízením uzavírat pouze pracovní smlouvy na dobu určitou s režimem nižšího odměňování, než se přiznává stálým pedagogům, pokud je první kategorie pedagogů tvořena zaměstnanci na dobu neurčitou srovnatelnými s druhou kategorií a pokud rozdílné zacházení, jež se týká zejména uvedeného režimu odměňování, není objektivně odůvodněno, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Podpisy