



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (ôsma komora)

z 13. marca 2014\*

„Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Univerzity — Externí profesori — Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú — Doložka 5 bod 1 — Opatrenia zamerané na predchádzanie zneužívaniu zmlúv na dobu určitú — Pojem ‚objektívne dôvody‘ odôvodňujúce uzatvorenie takýchto zmlúv — Doložka 3 — Pojem ‚pracovná zmluva na dobu neurčitú‘ — Sankcie — Nárok na odstupné — Rozdielne zaobchádzanie so stálymi pracovníkmi“

Vo veci C-190/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Španielsko) zo 4. apríla 2013 a doručený Súdnemu dvoru 15. apríla 2013, ktorý súvisí s konaním:

**Antonio Márquez Samohano**

proti

**Universitat Pompeu Fabra,**

SÚDNY DVOR (ôsma komora),

v zložení: predseda ôsmej komory C. G. Fernlund, sudcovia A. Ó Caoimh (spravodajca) a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Universitat Pompeu Fabra, v zastúpení: E. Arranz Serrano, abogado,

— španielska vláda, v zastúpení: M. J. García-Valdecasas Dorrego, splnomocnená zástupkyňa,

— Európska komisia, v zastúpení: L. Lozano Palacios a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

\* Jazyk konania: španielčina.

## Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložiek 3 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Márquezom Samohanom a jeho zamestnávateľom Universitat Pompeu Fabra (ďalej len „UPF“) vo veci kvalifikácie pracovných zmlúv, ktoré medzi sebou uzavreli.

### Právny rámec

#### *Právo Únie*

- 3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70, ktoré vychádza z článku 139 ods. 2 ES, vyplýva, že signatárske strany rámcovej dohody uzatvorením tejto dohody vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo zneužívaniu, ku ktorému dochádza využívaním na seba nadväzujúcich pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.
- 4 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je jej účelom „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe“.
- 5 Druhý a tretí odsek preambuly rámcovej dohody znejú takto:

„Strany tejto dohody uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Takisto uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.“

Táto dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov.“

- 6 Body 8 a 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody stanovujú:

„8. keďže v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom;

...

10. keďže táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých za účelom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy“.

- 7 Podľa doložky 1 rámcovej dohody, nazvanej „Účel“, je účelom tejto rámcovej dohody jednak zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a jednak vytvoríť rámec na zamedzovanie zneužívania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.
- 8 Določka 2 rámcovej dohody s názvom „Pôsobnosť“ v bode 1 stanovuje, že táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
- 9 Določka 3 rámcovej dohody s názvom „Vymedzenia“ stanovuje:

- „1 Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.

V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

- 10 Določka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ v bode 1 stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody“.

- 11 Določka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, znie:

- „1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri... v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:
- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
  - b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
  - c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za – *neoficiálny preklad*]:
- „opakovane uzatvorené“;
  - pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

### Španielske právo

#### Právna úprava týkajúca sa univerzít

- 12 Článok 48 organického zákona č. 6/2001 o univerzitách (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades) z 21. decembra 2001 (BOE č. 307 z 24. decembra 2001, s. 49400) v znení organického zákona č. 7/2007 z 12. apríla 2007 (BOE č. 89 z 13. apríla 2007) (ďalej len „zákon č. 6/2001“) stanovuje:

„1. Univerzity môžu zamestnať pedagogických a výskumných pracovníkov v zmluvnom režime v súlade s osobitnými podmienkami zamestnávania zmluvných zamestnancov v univerzitnom sektore, ktoré upravuje tento zákon, alebo na základe pravidiel stanovených v štatúte zamestnancov (Estatuto de los Trabajadores) na zastupovanie pracovníkov s nárokom na zachovanie ich pracovného miesta. Takisto môžu zamestnať výskumných, technických alebo iných pracovníkov na základe pracovnej zmluvy o vykonaní konkrétnej úlohy alebo služby s cieľom uskutočniť vedecko-výskumné alebo technické projekty.

Univerzity môžu okrem toho vymenovať emeritných vysokoškolských profesorov v súlade s podmienkami vyplývajúcimi z tohto zákona.

2. Osobitnými podmienkami zamestnávania zmluvných zamestnancov v univerzitnom sektore sú podmienky, ktoré sa týkajú postavenia asistenta, profesora pracujúceho na plný úväzok na dobu určitú (Profesor Ayudante Doctor), profesora pracujúceho na plný úväzok na dobu neurčitú (Profesor Contratado Doctor), externého profesora (Profesor Asociado) a hostujúceho profesora (Profesor Visitante).

Režim uvedených podmienok zamestnávania zmluvných zamestnancov je stanovený v tomto zákone a v jeho vykonávacích predpisoch; okrem toho sa uplatnia ustanovenia prepracovaného znenia zákona o štatúte zamestnancov (Ley del Estatuto de los Trabajadores), schváleného kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995 z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654), a jeho vykonávacie predpisy.

...“

- 13 Článok 53 zákona č. 6/2001 s názvom „Externí profesori“ stanovuje:

„Zamestnávanie externých profesorov sa vykonáva v súlade s týmito ustanoveniami:

- do zamestnania možno prijať odborníkov s uznanou kvalifikáciou, ktorí preukážu, že svoju odbornú činnosť vykonávajú mimo akademickej obce;
- cieľom prijatia do zamestnania je plniť úlohy vzdelávania, prostredníctvom ktorých uplatňujú na univerzite svoje odborné vedomosti a skúsenosti;
- prijatie do zamestnania je dočasné a na čiastočný úväzok;

d) trvanie úväzku je vymedzené trimestrom, semestrom alebo akademickým rokom a môže sa predĺžiť o rovnakú dobu, pokiaľ sa preukáže, že odborná činnosť sa naďalej vykonáva mimo akademickej obce.“

14 Článok 20 kráľovského dekrétu č. 898/1985 o režime zamestnávania vysokoškolských učiteľov (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario) z 30. apríla 1985 (BOE č. 146 z 19. júna 1985, s. 18927), v znení, ktoré sa uplatňuje na skutkové okolnosti veci samej, stanovuje:

„Článok 20. Externí profesori

1. Univerzity môžu za podmienok uvedených v ich stanovách a s ohľadom na odhadovaný rozpočet zamestnať na dobu určitú na plný alebo čiastočný úväzok externých profesorov z kruhu odborníkov s uznanou kvalifikáciou, ktorí svoju odbornú činnosť obvykle vykonávajú mimo univerzitnej pôdy.

2. Na účely predchádzajúceho odseku sa pod obvyklým výkonom odbornej činnosti mimo univerzitnej pôdy rozumie akákoľvek odborná činnosť vykonávaná za odplatu na základe diplomu udeleného dotknutej osobe počas najmenej troch rokov za posledných päť rokov pred prijatím tejto osoby univerzitou na miesto externého profesora.

Bez ohľadu na ustanovenie predchádzajúceho odseku a za podmienok prípadne uvedených v stanovách môžu univerzity prijať do zamestnania osoby s uznanou kvalifikáciou.

...

9. Stanovy univerzít upravia maximálnu dĺžku týchto pracovných zmlúv, možnosť alebo nemožnosť ich obnovenia, v prípade potreby podmienky, za ktorých možno tieto zmluvy opakovane obnoviť, a maximálny počet obnovení.

...

10. Uplynutím doby dohodnutej v zmluve sa táto zmluva automaticky skončí bez potreby predchádzajúcej výpovede, ak sa strany vopred nedohodli na predĺžení zmluvy o dobu vyplývajúcu zo stanov univerzity alebo o kratšiu dobu.

11. Zánik zmluvy externého profesora po uplynutí dohodnutej doby nezakladá nárok na odstupné, pokiaľ nie je v stanovách univerzity uvedené inak.

...

15. Zmluvy externých profesorov zanikajú nielen za podmienok stanovených v odseku 10 tohto článku, ale aj v prípade, keď zamestnaný pedagóg dosiahne dôchodkový vek, ako aj v iných prípadoch uvedených v stanovách univerzity, ktoré nepredstavujú zneužitie práva.“

15 Zákon č. 1/2003 o katalánskych univerzitách (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña) z 19. februára 2003 (BOE č. 60 z 11. marca 2003, s. 9404) stanovuje:

„Článok 43. Zloženie

1. Pedagogický zbor univerzity tvoria univerzitní učitelia a zamestnanci prijatí do zamestnania na dobu neurčitú alebo na dobu určitú podľa kategórií uvedených v tomto zákone.

2. Pri výkone svojich právomocí sú univerzity povinné zabezpečiť rovnaké práva pre zamestnancov prijatých do zamestnania na dobu neurčitú a pre univerzitných učiteľov, pričom ustanovenia štátnych zákonov tým nie sú dotknuté.

#### Článok 44. Vyučujúci prijatí do zamestnania

1. Vyučujúcimi prijatými do zamestnania na dobu neurčitú sú profesori, docenti a stáli odborní asistenti.
2. Za vyučujúcich prijatých do zamestnania na dobu určitú sa považujú prednášajúci profesori, odborní asistenti, externí profesori, hostujúci profesori a emeritní profesori.

...

#### Článok 50. Externí vyučujúci

Externí vyučujúci sú prijímaní do zamestnania na čiastočný úväzok na dobu určitú a ako zmluvní zamestnanci z kruhu odborníkov s uznanou kvalifikáciou, ktorí preukážu, že svoju odbornú činnosť obvykle vykonávajú mimo univerzitnej pôdy, aby plnili vzdelávacie úlohy na univerzite. V rámci svojej pôsobnosti majú možnosť vyučovať v rámci denného štúdia.“

- <sup>16</sup> Stanovy Universitat Pompeu Fabra, schválené dekrétom č. 209/2003 z 9. septembra 2003 (BOE č. 266 zo 6. novembra 2003, s. 39397), v znení dohody GOV/203/2010 z 9. novembra 2010 stanovujú:

„Oddiel 6. Pedagogickí pracovníci

...

#### Kapitola 2. Pedagogický zbor

#### Článok 93. Právny režim

93.1. Pedagogický zbor [UPF] sa spravuje zákonom [č. 6/2001] a jeho vykonávacími predpismi, všetkými predpismi prijatými Generalitat de Catalunya, všeobecným zákonom o úradníkoch, týmito stanovami a ich vykonávacími predpismi.

93.2. Vyučujúci prijatí do zamestnania sa spravujú ustanoveniami zákona [6/2001], zákona [1/2003 z 19. februára 2003,] o katalánskych univerzitách a ich vykonávacími predpismi; subsidiárne sa uplatní štatút zamestnancov a jeho vykonávacie predpisy, tieto stanovy a príslušná kolektívna zmluva.

...

#### Oddiel 1. Vyučujúci prijatí do zamestnania Článok 101. Kategórie a trvanie zmlúv

...

101.3. Externí profesori sú prijatí do zamestnania v rámci pracovného pomeru na čiastočný úväzok a na dobu určitú z odborníkov s uznanou kvalifikáciou, ktorí preukážu, že svoju odbornú činnosť vykonávajú mimo univerzitnej pôdy, aby plnili osobitné vzdelávacie úlohy. Pracovné zmluvy sa uzatvárajú na dobu stanovenú v zákone [č. 6/2001] a možno ich predĺžiť o rovnakú dobu za predpokladu, že podmienky výkonu odbornej činnosti ostanú zachované.“

- 17 Článok 16 ods. 3 kolektívnej zmluvy týkajúcej sa pedagogických a výskumných pracovníkov verejných katalánskych univerzít na obdobie od 10. októbra 2006 do 31. decembra 2009 stanovuje:

„Pokiaľ ide o podmienku založenú na vykonávaní odbornej činnosti týkajúcu sa práva zúčastniť sa na výberovom konaní pre externých profesorov, považuje sa za splnenú, ak kandidáti preukážu, že počas posledných štyroch rokov vykonávali najmenej dva roky odbornú činnosť na účet inej osoby alebo na vlastný účet alebo v akejkoľvek inej obdobnej forme, ktorú môže každá univerzita stanoviť po dohode s príslušnou zamestnaneckou radou.“

Všeobecná právna úprava platná pre pracovníkov na dobu určitú

- 18 Článok 15 ods. 3 a 5 kráľovského legislatívneho dekrétu č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie zákona o štatúte zamestnancov v znení kráľovského zákonného dekrétu č. 10/2010, ktorým sa prijímajú mimoriadne opatrenia na reformu trhu práce (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), zo 16. júna 2010 (BOE č. 147 zo 17. júna 2010, s. 51699, ďalej len „štatút zamestnancov“), platný a účinný od 18. júna 2010, stanovuje:

„3. Zmluvy na dobu určitú uzatvorené *in fraudem legis* sa považujú za zmluvy uzatvorené na dobu neurčitú.

...

5. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia odseku 1 písm. a) a odsekov 2 a 3 tohto článku, pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní počas viac než 24 z 30 mesiacov na vykonávanie rovnakého alebo iného pracovného miesta v tom istom podniku alebo skupine podnikov na základe najmenej dvoch pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú, či už priamo, alebo na základe dočasného pridelenia agentúrou dočasného zamestnávania, s rovnakými alebo odlišnými zmluvnými podmienkami ako v prípade zmlúv na dobu neurčitú, získavajú status stáleho zamestnanca.

...“

- 19 Pätnáste dodatkové ustanovenie štatútu zamestnancov s názvom „Uplatnenie časového obmedzenia na pracovnú zmluvu uzavretú na vykonanie konkrétnej úlohy alebo služby a na opakovane uzatvárané zmluvy vo verejnej správe“, zmenené a doplnené článkom 1 ods. 6 zákona č. 35/2010 zo 17. septembra 2010, ktorým sa prijímajú mimoriadne opatrenia na reformu trhu práce (BOE č. 227 z 18. septembra 2010, s. 79326), ktorý nadobudol účinnosť 19. septembra 2010, znie:

„1. Ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a) tohto zákona týkajúceho sa maximálnej dĺžky zmluvy uzavretej na vykonanie konkrétnej úlohy alebo služby a článku 15 ods. 5 tohto zákona týkajúceho sa obmedzení v prípade opakovane uzatváraných pracovných zmlúv sa uplatnia na orgány verejnej správy a verejné orgány, ktoré sú s nimi prepojené alebo od nich závisia, bez toho, aby boli dotknuté ústavné zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vo verejnej správe, a teda nepredstavujú prekážku pre právomoc obsadiť predmetné pracovné miesta v bežnom výberovom konaní v súlade s ustanoveniami príslušnej právnej úpravy.

Z tohto hľadiska si pracovník zachováva svoje pracovné miesto, ktoré zastával, až do jeho obsadenia na základe vyššie uvedených konaní, čo vedie k zániku pracovného pomeru, okrem prípadu, ak uvedený pracovník získa zamestnanie vo verejnej správe na základe úspešného absolvovania príslušného výberového konania.

...

3. Na účely uplatnenia obmedzenia vzťahujúceho sa na postupne uzatvárané pracovné zmluvy upraveného v článku 15 ods. 5 sa do úvahy berú len zmluvy uzatvorené v pôsobnosti každého z orgánov verejnej správy, pričom sú v tejto súvislosti vylúčené verejné orgány, agentúry a iné subjekty verejného práva s právnou subjektivitou, ktoré sú s týmito orgánmi prepojené alebo od nich závisia. V každom prípade sa ustanovenia predmetného článku 15 ods. 5 neuplatnia, pokiaľ ide o osobitné podmienky pracovnej zmluvy uvedené v zákone [č. 6/2001] alebo v akejkoľvek inej norme so silou zákona.“

- 20 Na základe kráľovského zákonného dekrétu č. 3/2012, ktorým sa prijímajú mimoriadne opatrenia na reformu trhu práce (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), z 10. februára 2012 bola účinnosť článku 15 ods. 5 štatútu zamestnancov pozastavená do 31. decembra 2012.

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

- 21 Pán Márquez Samohano uzavrel s UPF pracovnú zmluvu na miesto externého profesora na čiastočný úväzok na obdobie od 30. septembra 2008 do 29. septembra 2009. Táto zmluva bola trikrát obnovená, najskôr do 21. septembra 2010, potom do 21. septembra 2011 a napokon do 28. júla 2012. Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je predmetom konania vo veci samej, sa mu v poslednej pracovnej zmluve zmenil pracovný čas na 6 hodín týždenne.
- 22 Dňa 29. júna 2012 UPF žalobcovi vo veci samej oznámila, že 28. júla 2012 dôjde ku skončeniu jeho pracovného pomeru.
- 23 V tento deň uvedený žalobca požiadal o obnovenie svojej pracovnej zmluvy.
- 24 Dňa 29. júla 2012 rektor UPF informoval pána Márqueza Samohana, že pracovnoprávny vzťah zanikol v ten istý deň, pretože jeho pracovná zmluva na dobu určitú zanikla uplynutím doby, na ktorú bola uzavretá, v súlade s ustanovením článku 53 zákona č. 6/2001, ako aj článku 20 kráľovského dekrétu č. 898/1985, a že neexistujú nijaké nezrovnalosti ani v súvislosti s jeho prijatím do práce, ani so zaníkaním tejto pracovnej zmluvy.
- 25 Vnútroštátny súd spresňuje, že žalobca pri uzatváraní svojej prvej pracovnej zmluvy podpísal vyhlásenie, v zmysle ktorého zamýšľal zosúladiť svoju prácu externého profesora s odbornou činnosťou v súkromnom sektore. Pán Márquez Samohano neskôr iné vyhlásenia nepodpísal a nikdy mu v tejto súvislosti nebola položená nijaká otázka. Okrem toho svojich nariadených informoval, že práca, ktorú vykonáva na univerzite, predstavuje jeho hlavnú činnosť.
- 26 Dňa 13. septembra 2012 podal žalobca vo veci samej na Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona žalobu proti UPF, ktorou sa domáhal zrušenia jeho prepustenia a subsidiárne vyhlásenia jeho nedôvodnosti. Uvedený žalobca v podstate zastáva názor, že jeho pracovná zmluva a jej nasledujúce obnovenia nie sú v súlade so zákonom a boli uzatvorené *in fraudem legis* jednak preto, že neboli splnené zákonné požiadavky na jeho zamestnanie ako externého profesora, a jednak preto, že nenastali okolnosti predvídané vo vnútroštátnej právnej úprave na uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú.
- 27 Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona vo svojom rozhodnutí konštatuje, že na rozdiel od všeobecnej právnej úpravy pracovných zmlúv na dobu určitú právna úprava týkajúca sa univerzít, najmä článok 53 zákona č. 6/2011, v súvislosti so zamestnávaním externých profesorov neobsahuje nijaké ekvivalentné zákonné opatrenie na zamedzenie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú. Táto právna úprava ani nestanovuje nijaké objektívne dôvody na obnovenie takýchto zmlúv, ani neupravuje maximálnu dĺžku či počet obnovení uvedených zmlúv. Predovšetkým článok 15 ods. 5 štatútu zamestnancov, v zmysle ktorého pracovníci, ktorí boli počas 30 mesiacov



zamestnaní dlhšie ako 24 mesiacov, môžu za určitých podmienok získať pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, sa v tejto veci neuplatní. Zdá sa teda, že vnútroštátna právna úprava, ktorá sa uplatní na univerzity, je nezlučiteľná s doložkou 5 rámcovej dohody.

- 28 Vnútroštátny súd okrem toho zdôrazňuje, že v súkromnom sektore zamestnávateľ v prípade, ak je zmluva na dobu určitú v rozpore so zákonom, či už z dôvodu zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv, alebo z dôvodu obchádzania zákona, čo má v zmysle článku 15 ods. 3 a 5 štatútu zamestnancov za následok, že takáto zmluva sa považuje za zmluvu uzavretú na dobu neurčitú, môže skončiť pracovnoprávny vzťah len výpoveďou, s ktorou je spojené vyplatenie zákonného odstupného. Na rozdiel od toho v podobnej situácii vo verejnom sektore možno s ohľadom na ústavné zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti, ktoré sa uplatnia na prístup k zamestnaniu vo verejnej správe, takto založený pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú podľa článku 1 ods. 2 pätnásteho dodatkového ustanovenia štatútu zamestnancov ukončiť bez vyplatenia akéhokoľvek odstupného z dôvodu, že pracovné miesto dotknutého pracovníka bolo obsadené alebo zrušené. Okrem toho vo verejnom sektore nemožno pracovníkov „na dobu neurčitú“ (por tiempo indefinido) stotožniť so „stálymi“ pracovníkmi (fijos) v tomto sektore, ktorí boli prijatí do zamestnania ako pracovníci bez časového obmedzenia, ktorí majú v súvislosti s účinkami zániku pracovnej zmluvy rovnaké nároky ako stáli pracovníci v súkromnom sektore. S prvými z týchto pracovníkov, ktorí sa posudzujú ako „pracovníci na dobu neurčitú, ktorí nie sú stálymi pracovníkmi“, sa teda zaobchádza rovnako ako s pracovníkmi na dobu určitú.
- 29 Vnútroštátny súd sa domnieva, že tento pojem „pracovník na dobu neurčitú, ktorý nie je stálym pracovníkom“ nezodpovedá definícii „stáleho pracovníka“ podľa doložky 3 rámcovej dohody, pretože pracovnoprávny vzťah s takýmto pracovníkom zaniká, keď nastane konkrétna udalosť. Vzniká preto otázka, či sa má s pracovníkom, na ktorého sa vzťahuje tento pojem, v súvislosti s nárokom na poskytnutie odstupného v prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom zaobchádzať rovnako ako so stálym pracovníkom vo verejnom sektore alebo ako so stálym pracovníkom v súkromnom sektore.
- 30 Za týchto podmienok sa Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa doložka 5 rámcovej dohody... vykladať v tom zmysle, že bráni takým ustanoveniam vnútroštátneho práva, akými sú články 48 a 53 zákona [č. 6/2001], ktoré nestanovujú žiadne časové obmedzenie pre opakovane uzatvárané pracovné zmluvy, ak vo vnútroštátnom práve neexistuje žiadne zákonné opatrenie zamerané na predchádzanie zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú pre profesorov na univerzite?
  2. Má sa pojem ‚stály pracovník‘ použitý v doložke 3 rámcovej dohody... vykladať v tom zmysle, že definícia tohto pojmu bráni právnej úprave, akou je odsek 1 druhý pododsek pätnásteho dodatkového ustanovenia štatútu zamestnancov, ktorý stanovuje, že zamestnávajúci správny orgán môže ukončiť pracovný pomer zamestnanca, ak obsadí dané pracovné miesto?
  3. Ak je vo vnútroštátnom práve primeraným opatrením na účely predchádzania zneužívaniu dočasných pracovných zmlúv v súkromnom sektore a jeho sankcionovania právo stálych pracovníkov na odstupné v prípade ukončenia pracovného pomeru z dôvodov, ktoré nesúvisia s ich osobou, a ak vo verejnom sektore neexistuje žiadne ekvivalentné opatrenie, je primeraným opatrením podľa doložky 5 rámcovej dohody... to, ak sa stanoví rovnaké právo na vyplatenie odstupného vyplývajúceho zo zákona tak pre stálych pracovníkov v súkromnom sektore, ako aj pre stálych pracovníkov vo verejnej správe?“

## O prejudiciálnych otázkach

### O prvej otázke

- 31 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 5 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá univerzitám umožňuje opakovane uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú s externými profesormi bez akéhokoľvek obmedzenia, pokiaľ ide o maximálnu dĺžku a počet obnovení takýchto zmlúv.
- 32 Španielska vláda tvrdí, že táto otázka je neprípustná z dvoch dôvodov.
- 33 Po prvé táto otázka vôbec nesúvisí s predmetom sporu vo veci samej. Žalobca vo veci samej sa totiž v návrhu predloženom vnútroštátnemu súdu obmedzuje len na tvrdenie, že pracovné zmluvy na dobu určitú boli uzavreté *in fraudem legis* v zmysle článku 15 ods. 3 štatútu zamestnancov z dôvodu, že neboli splnené zákonné požiadavky, ktoré by umožňovali jeho zamestnanie na pozícii externého profesora, a že nenastali okolnosti predvídané zákonom, v prípade ktorých by bolo možné uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu určitú. Navyše obchádzanie zákona nepatrí do pôsobnosti rámcovej dohody.
- 34 Po druhé sa rámcová dohoda neuplatní na pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené s externými profesormi. V prejednávanej veci totiž neexistuje nijaký porovnateľný stály pracovník v zmysle doložky 4 uvedenej rámcovej dohody. Navyše pracovná zmluva na dobu určitú uzatvorená s externými profesormi nemôže byť už na základe svojej povahy predmetom zneužívania v zmysle doložky 5 rámcovej dohody. Keďže činnosť takéhoto profesora má doplnkovú povahu k externej činnosti odborníka s uznanou kvalifikáciou, využitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú v žiadnom prípade nemôže postaviť dotknutú osobu do nevýhodného postavenia.
- 35 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (pozri najmä rozsudky z 22. júna 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Zb. s. I-5667, bod 27 a citovanú judikatúru, ako aj z 11. apríla 2013, Della Rocca, C-290/12, bod 29).
- 36 V prejednávanej veci teda stačí konštatovať, že jednak bez ohľadu na znenie návrhu predloženého vnútroštátnemu súdu žalobcom vo veci samej z dokumentov predložených vnútroštátnym súdom jednoznačne vyplýva, že žalobca opakovane uzatvoril niekoľko pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré výslovne patria do pôsobnosti doložky 5 rámcovej dohody. Výklad tejto doložky teda zjavne môže byť užitočný na rozhodnutie sporu vo veci samej. Jednak námietka, v zmysle ktorej externý profesor, akým je žalobca, nepatrí do pôsobnosti rámcovej dohody, sa týka vecnej odpovede na položenú prejudiciálnu otázku, a nie jej prípustnosti.
- 37 Za týchto podmienok treba konštatovať, že prvá prejudiciálna otázka je prípustná.
- 38 Čo sa týka veci samej, treba predovšetkým pripomenúť, že zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že jej pôsobnosť je koncipovaná široko, pretože sa vo všeobecnosti vzťahuje na „pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch“. Okrem toho definícia pojmu „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody, uvedená v jej

doložke 3 bode 1, zahŕňa všetkých pracovníkov a nerozlišuje medzi verejnoprávnym alebo súkromnoprávnym postavením zamestnávateľa, s ktorým uzavreli zmluvu (rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 56, ako aj Della Rocca, už citovaný, bod 34).

- 39 Z toho vyplýva, že pracovník, akým je externý profesor, ktorého pracovná zmluva sa podľa ustanovení vnútroštátneho práva mala nevyhnutne uzavrieť na dobu určitú, patrí do pôsobnosti rámcovej dohody.
- 40 V tomto ohľade nie je podstatné, v rozpore s tvrdením španielskej vlády, že pre takéhoto pracovníka neexistuje porovnateľný stály pracovník alebo že takýto pracovník nemôže byť predmetom zneužívajúcich opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Takéto úvahy sú totiž relevantné len na zistenie prípadného porušenia doložiek 4 a 5 rámcovej dohody, ktoré sa týkajú dodržiavania zásady nediskriminácie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, ako aj opatrení, ktorými sa má zamedziť zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto závery naopak nie sú relevantné na stanovenie pôsobnosti rámcovej dohody, ktorá je definovaná v doložke 2 bode 1 v spojení s doložkou 3 bodom 1 tejto rámcovej dohody.
- 41 Treba pripomenúť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody má za cieľ uplatniť jeden z cieľov sledovaných touto rámcovou dohodou, a to ohraničiť opakované využívanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, považované za možný zdroj zneužívania pracovníkov, tak, že sa stanoví určitý počet minimálnych ochranných opatrení určených na zabránenie neistote v postavení pracovníkov (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 63; z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 73, ako aj z 26. januára 2012, Küçük, C-586/10, bod 25).
- 42 Okrem toho toto ustanovenie rámcovej dohody v úsilí predísť zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú ukladá členským štátom povinnosť účinne a záväzne prijať najmenej jedno z opatrení, ktoré sú v ňom uvedené, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov na obnovovanie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti takýchto zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a počtu ich obnovení (pozri rozsudky Angelidaki a i., už citovaný, bod 74, a Küçük, už citovaný, bod 26).
- 43 V prejednávanej veci je nesporné, že právna úprava, ktorá sa uplatní v prípade žalobcu vo veci samej, najmä stanov UPE, neobsahuje žiadne ekvivalentné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody a nestanovuje celkovú maximálnu dĺžku ani počet obnovení pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených medzi univerzitami a externými profesormi v zmysle uvedenej doložky 5 bodu 1 písm. b) a c).
- 44 Za týchto podmienok treba preskúmať, za akých okolností možno obnovenie takýchto pracovných zmlúv objektívne odôvodniť v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.
- 45 Podľa judikatúry sa pojem „objektívne dôvody“ musí chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto v tomto osobitnom kontexte môže odôvodniť použitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých plnenie boli takéto zmluvy uzatvorené, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudky Angelidaki a i., už citovaný, bod 96, ako aj Küçük, už citovaný, bod 27).

- 46 Naopak vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje využitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami, ktoré sú spresnené v predchádzajúcom bode tohto rozsudku (rozsudky Angelidaki a i., už citovaný, bod 97 a citovaná judikatúra, ako aj Küçük, už citovaný, bod 28).
- 47 Takéto ustanovenie, ktoré je čisto formálne, totiž neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a je nevyhnutné na tento účel. Takéto ustanovenie obsahuje reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a potrebným účinkom rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudky Angelidaki a i., už citovaný, body 98 a 100, ako aj citovanú judikatúru, a Küçük, už citovaný, bod 29).
- 48 Zo spornej vnútroštátnej právnej úpravy, tak ako ju uvádza rozhodnutie vnútroštátneho súdu, vyplýva, že uzavretie a obnovenie pracovných zmlúv na dobu určitú univerzitami s externými profesormi, akým je žalobca vo veci samej, sú odôvodnené potrebou zveriť „odborníkom s uznanou kvalifikáciou“, ktorí vykonávajú odbornú činnosť mimo univerzitnej pôdy, plnenie osobitných vzdelávacích úloh na čiastočný úväzok, aby tak tieto osoby na univerzite uplatnili svoje vedomosti a odborné skúsenosti, na základe čoho vznikne spolupráca medzi prostredím univerzitného vzdelávania a odbornými kruhmi. Podľa tejto právnej úpravy takýto externý profesor musí na základe diplomu, ktorý získal, vykonávať odbornú činnosť za odplatu najmenej niekoľko rokov počas určitého obdobia pred jeho prijatím do zamestnania na univerzite. Okrem toho predmetné pracovné zmluvy sa uzatvoria a obnovia len v prípade, ak sú naďalej splnené podmienky týkajúce sa vykonávania odbornej činnosti, a zaniknú, keď externý profesor dosiahne dôchodkový vek.
- 49 S výhradou preskúmania, ktoré prináleží vykonať vnútroštátnemu súdu, keďže len tento súd má právomoc vykladať vnútroštátne právo, sa zdá, že uvedená právna úprava stanovuje presné a konkrétne okolnosti, za akých možno uzavrieť a obnoviť pracovné zmluvy na dobu určitú týkajúce sa zamestnania externých profesorov, a že zodpovedá skutočnej potrebe.
- 50 Predovšetkým z povahy týchto zmlúv na dobu určitú vyplýva, že ich cieľom je v konkrétnych oblastiach obohatiť univerzitné vzdelávanie o skúsenosti uznávaných odborníkov, keďže takéto zmluvy umožňujú zohľadniť jednak vývoj kvalifikácie dotknutých osôb v príslušných oblastiach, ako aj potreby univerzít.
- 51 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že hoci pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu, samotná rámcová dohoda uznáva, ako vyplýva z druhého a tretieho odseku jej preambuly a bodov 8 a 10 jej všeobecných ustanovení, že v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 61; z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 86, a z 15. marca 2012, Sibilio, C-157/11, bod 38).
- 52 Okrem toho s ohľadom na skutočnosť, že na prijatie do zamestnania na miesto externého profesora musí dotknutá osoba nevyhnutne vykonávať odbornú činnosť mimo univerzitnej pôdy a že svoje vzdelávacie úlohy môže vykonávať len na čiastočný úväzok, nie je pravdepodobné, že takáto pracovná zmluva na dobu určitú by mohla sama osebe ohroziť ciele rámcovej dohody, ktorými je ochrana zamestnancov pred neistotou v zamestnaní.
- 53 Treba preto konštatovať, ako tvrdili všetky dotknuté osoby, ktoré predložili Súdnemu dvoru písomné pripomienky, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá univerzitám umožňuje obnoviť opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú s externými profesormi, je s výhradou preskúmania, ktoré vykonať prináleží vnútroštátnemu súdu, pravdepodobne v súlade s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody.

- 54 Treba však zdôrazniť, že hoci objektívny dôvod stanovený vnútroštátnou právnou úpravou, akou je právna úprava vo veci samej, v zásade možno prijať, príslušné orgány musia dbať na to, aby konkrétne uplatnenie tejto vnútroštátnej právnej úpravy bolo vzhľadom na osobitosti danej činnosti a podmienky jej výkonu v súlade s požiadavkami rámcovej dohody. Pri uplatňovaní príslušného ustanovenia vnútroštátneho práva musia byť tieto orgány schopné stanoviť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe a či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a nevyhnutné na tento účel (pozri rozsudok Küçük, už citovaný, bod 34).
- 55 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že obnovovanie zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú s cieľom pokryť potreby, ktoré v skutočnosti nemajú dočasnú, ale naopak, trvalú a dlhodobú povahu, nie je odôvodnené v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody (pozri najmä rozsudok Küçük, už citovaný, bod 36).
- 56 Takéto používanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú by totiž bolo priamo v rozpore s predpokladom, z ktorého vychádza rámcová dohoda, podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov, hoci pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a príznačné pre určité zamestnania a činnosti (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 61, a Küçük, už citovaný, point 37).
- 57 Samotná skutočnosť, že pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené s externými profesormi sú obnovené s cieľom pokryť dočasné alebo dlhodobé potreby univerzít v danej oblasti a že takúto potrebu možno uspokojiť v rámci zmluvy na dobu neurčitú, však nemôže vylúčiť existenciu objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej zmluvy, pokiaľ predmetná vzdelávacia činnosť a vlastnosti, ktoré ju charakterizujú, môžu v tomto kontexte odôvodniť použitie pracovných zmlúv na dobu určitú. Aj keď pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené s externými profesormi pokrývajú trvalú potrebu univerzít, pričom externý profesor vykonáva na základe takejto pracovnej zmluvy na dobu určitú presne konkretizované úlohy, ktoré patria k obvyklej činnosti univerzít, stále platí, že potreba zamestnania externých profesorov ostáva dočasná, ak sa predpokladá, že takýto profesor po skončení jeho zmluvy začne opäť vykonávať svoju odbornú činnosť na plný úväzok (pozri v tomto zmysle rozsudok Küçük, už citovaný, body 38 a 50).
- 58 Naproti tomu pracovné zmluvy na dobu určitú, o aké ide vo veci samej, nemožno, a to ani na čiastočný úväzok, obnoviť na účely poskytovania stáleho a dlhodobého plnenia vzdelávacích úloh, ktoré patria k obvyklým činnostiam pedagogických pracovníkov.
- 59 Každému orgánu príslušného členského štátu, vrátane vnútroštátnych súdov, preto prináleží v rámci svojich príslušných právomocí zabezpečiť dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody tak, že konkrétne overia, že opakované obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú uzatvorených s externými profesormi má za cieľ len pokrytie dočasných potrieb a že taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa v skutočnosti nepoužíva na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb univerzít v oblasti zamestnávania vzdelávacích pracovníkov (pozri analogicky rozsudky Angelidaki a i., už citovaný, bod 106, a Küçük, už citovaný, bod 39).
- 60 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá univerzitám umožňuje obnovovať pracovné zmluvy na dobu určitú opakovane uzatvorené s externými profesormi bez akéhokoľvek obmedzenia, pokiaľ ide o maximálnu dĺžku a počet obnovení takýchto zmlúv, pokiaľ je uzavretie týchto zmlúv objektívne odôvodnené v zmysle bodu 1 písm. a) tejto doložky, čo prináleží preskúmať vnútroštátnemu súdu. Tomuto súdu však tiež prináleží konkrétne overiť, že v konaní vo veci samej má predmetné obnovovanie opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú za cieľ pokryť dočasné potreby a že taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa v skutočnosti nepoužila na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb univerzít v oblasti zamestnávania pedagogických pracovníkov.

*O druhej a tretej otázke*

- 61 Svojou druhou a treťou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 3 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je uvedená v odseku 1 druhom pododseku pätnásteho dodatkového ustanovenia štatútu zamestnancov, v zmysle ktorej pracovníci vo verejnom sektore prijatí do zamestnania na základe pracovných zmlúv na dobu určitú presahujúcu maximálnu dĺžku stanovenú v článku 15 ods. 5 tohto štatútu podliehajú osobitnému režimu pracovníkov „na dobu neurčitú, ktorí nie sú stálymi pracovníkmi“, podľa ktorého v prípade, ak zamestnávateľ obsadí pracovné miesto vo výberovom konaní, ich pracovnoprávny vzťah automaticky zanikne bez toho, aby mali takíto pracovníci nárok na poskytnutie odstupného, pričom stáli pracovníci v súkromnom sektore, ako aj stáli pracovníci vo verejnom sektore majú v obdobnom prípade právo na poskytnutie odstupného z dôvodu výpovede.
- 62 Treba konštatovať, že tak ako sa domnievajú všetky dotknuté osoby, ktoré Súdnemu dvoru predložili pripomienky, tieto otázky nie sú relevantné na rozhodnutie sporu vo veci samej, pretože majú hypotetickú povahu.
- 63 Ak by sa totiž aj pripustilo, že vo veci samej možno konštatovať zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí sám uviedol, ako vyplýva z bodov 27 a 43 tohto rozsudku a ako sa uvádza v znení prvej prejudiciálnej otázky, že zmena týchto zmlúv na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ako stanovuje článok 15 ods. 5 štatútu zamestnancov, sa neuplatní na externých profesorov, akým je žalobca vo veci samej.
- 64 Z toho vyplýva, že v súlade s judikatúrou pripomenutou v bode 35 tohto rozsudku sú druhá a tretia otázka neprípustné.

**O trovách**

- 65 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (ôsma komora) rozhodol takto:

**Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá univerzitám umožňuje obnovovať pracovné zmluvy na dobu určitú opakovane uzatvorené s externými profesormi bez akéhokoľvek obmedzenia, pokiaľ ide o maximálnu dĺžku a počet obnovení takýchto zmlúv, pokiaľ je uzavretie týchto zmlúv objektívne odôvodnené v zmysle bodu 1 písm. a) tejto doložky, čo prináleží preskúmať vnútroštátnemu súdu. Tomuto súdu však tiež prináleží konkrétne overiť, že v konaní vo veci samej má predmetné obnovovanie opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú za cieľ pokryť dočasné potreby a že taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa v skutočnosti nepoužila na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb univerzít v oblasti zamestnávania pedagogických pracovníkov.**

Podpisy