

Věc C-326/19**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

23. dubna 2019

Předkládající soud:

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Itálie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

28. listopadu 2018

Žalobce:

EB

Žalovaní:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR

Università degli Studi Roma Tre

Předmět původního řízení

Žaloba, kterou se navrhuje zrušení sdělení ze dne 21. listopadu 2017, jehož předmětem je „Odpověď na žádost o prodloužení smlouvy vědeckého pracovníka na dobu určitou typu A podle čl. 20 odst. 8 legislativního nařízení č. 75 z roku 2017“, a oběžníku č. 3/2017 přijatého Ministrem pro la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministr pro zjednodušení a veřejnou správu), jakož i potvrzení práva žalobce na přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou na pozici vědeckého pracovníka nebo na to, aby byl podroben hodnocení podle čl. 24 odst. 5 zákona č. 240 z roku 2010 pro účely jmenování spolupracujících profesorů.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Slučitelnost čl. 29 odst. 2 písm. d) a odst. 4 legislativního nařízení č. 81 ze dne 15. června 2015, čl. 36 odst. 2 a 5 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března

2001 a čl. 24 odst. 1 a 3 zákona č. 240 ze dne 30. prosince 2010 s ustanovením 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uvedené ve směrnici 1999/70/ES.

Předběžné otázky

1) Brání ustanovení 5 rámcové dohody uvedené ve směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKO, které je nadepsáno „Opatření k předcházení zneužití“, rovněž s ohledem na zásadu rovnocennosti, a to ačkoli členské státy nemají obecnou povinnost stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v čl. 29 odst. 2 písm. d) a odst. 4 legislativního nařízení č. 81 ze dne 15. června 2015 a v čl. 36 odst. 2 a odst. 5 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, která univerzitním vědeckým pracovníkům zaměstnaným na základě smlouvy na dobu určitou v délce trvání tří let, která může být podle čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240 z roku 2010 prodloužena o dva roky, znemožňuje následný vznik pracovního poměru na dobu neurčitou?

2) Brání ustanovení 5 rámcové dohody uvedené ve směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKO, které je nadepsáno „Opatření k předcházení zneužití“, rovněž s ohledem na zásadu rovnocennosti, a to ačkoli členské státy nemají obecnou povinnost stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v čl. 29 odst. 2 písm. d) a odst. 4 legislativního nařízení č. 81 ze dne 15. června 2015 a v čl. 36 odst. 2 a odst. 5 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, byla vnitrostátními soudy dotčeného členského státu uplatňována tak, že nárok na další trvání pracovního poměru je přiznán osobám, které zaměstnává veřejná správa na základě pružné pracovní smlouvy, na niž se vztahují pracovní právní předpisy, ale zaměstnancům, které veřejná správa zaměstnává na dobu určitou podle správního práva, tento nárok v obecné rovině přiznán není, přičemž v právním řádu neexistuje (z důvodu výše uvedených vnitrostátních ustanovení) jiné účinné opatření, kterým lze takové případy zneužití vůči pracovníkům sankcionovat?

3) Brání ustanovení 5 rámcové dohody uvedené ve směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKO, které je nadepsáno „Opatření k předcházení zneužití“, rovněž s ohledem na zásadu rovnocennosti, a to ačkoli členské státy nemají obecnou povinnost stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v čl. 24 odst. 1 a 3 zákona č. 240 ze dne 30. prosince 2010, který stanoví sjednání a prodloužení smluv na dobu určitou mezi vědeckými pracovníky a univerzitami v celkové době pěti let (tři

roky s případným prodloužením o dva roky), přičemž podmiňuje sjednání tím, že se uskuteční „v rámci zdrojů, které jsou k dispozici pro plánování, s cílem provádět výzkum, výuku, doplňující výuku a službu studentům“, a rovněž podřizuje prodloužení „pozitivnímu hodnocení provedených výukových a vědeckých činností“, aniž by byla stanovena objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda sjednání a prodloužení těchto smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, zda jsou vhodné k dosažení sledovaného cíle a zda jsou pro tento účel nezbytné, a tudíž obnáší skutečné riziko spočívající ve zneužívajícím využívání těchto typů smluv, čímž není slučitelná s účelem a užitečným účinkem rámcové dohody?

Uplatňovaná ustanovení unijního práva

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 (dále jen „směrnice 1999/70“) a zejména ustanovení 5 rámcové dohody zde obsažené.

Doporučení Komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES).

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Zákon č. 240 ze dne 30. prosince 2010 o „ustanoveních týkajících se organizace vysokých škol, akademických pracovníků a nábory, jakož i pověření vlády k podporování kvality a efektivity univerzitního systému“ (dále jen „zákon č. 240/2010“). Zejména článek 24, nadepsaný „Vědečtí pracovníci na dobu určitou“, v prvních dvou odstavcích stanoví, že za účelem provádění vědeckých a výukových činností mohou univerzity uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou s uchazeči vybranými prostřednictvím veřejných výběrových řízení, která jsou upravena těmito univerzitami prostřednictvím předpisů, přičemž tato výběrová řízení musí být zveřejněna v Úředním věstníku a na stránkách univerzity, ministerstva a Evropské unie a pro připuštění k těmto výběrovým řízením je vyžadován doktorský titul nebo rovnocenný titul. Výběru musí také předcházet předběžné posouzení titulů, životopisu a vědecké činnosti uchazečů. Podle odstavce 3 téhož článku mohou mít předmětné smlouvy formu „a) smluv s délkou trvání tří let, které mohou být prodlouženy pouze o dva roky, pouze jednou, a to po pozitivním hodnocení provedených výukových a vědeckých činností“ (smlouva vědeckého pracovníka typu A) nebo „b) tříleté smlouvy, které jsou vyhrazené pro uchazeče, kteří využili smluv uvedených v písmenu a)“ nebo uchazeče, „kteří získali vnitrostátní vědecké habilitace profesora prvního nebo druhého stupně“ a další typy uchazečů (smlouva vědeckého pracovníka typu B). Pokud jde o držitele smlouvy vědeckého pracovníka typu B, kteří získali vědeckou habilitaci, tak univerzita ve třetím roce předmětné smlouvy přistoupí k jejich hodnocení pro účely jmenování spolupracujících profesorů a v případě, že je

hodnocení pozitivní, jsou držitelé smluv po uplynutí této smlouvy jmenováni do funkcí spolupracujících profesorů.

Legislativní nařízení č. 75 ze dne 25. května 2017 „Změny a doplnění legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001 (...)“ (dále jen „legislativní nařízení č. 75/2017“). Zejména článek 20, nadepsaný „Překonání nejistoty zaměstnání ve veřejné správě“, v odstavci 1 stanoví, že orgány veřejné správy mohou za účelem překonání nejistoty zaměstnání a omezení využívání smluv na dobu určitou v tříletém období 2018–2020 zaměstnat na dobu neurčitou zaměstnance, kteří „a) jsou ve službě po datu vstupu zákona č. 124 z roku 2015 v platnost na základě smluv na dobu určitou uzavřených s veřejnou správou, která je zaměstná (...); 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 je zaměstnají; c) k 31. prosinci 2017 byli u orgánu veřejné správy uvedeného v písmenu a), který je zaměstná, v posledních osmi letech zaměstnání ve službě nejméně tři roky, a to i nesouvisející“. Kromě toho podle odstavce 2 téhož článku mohou orgány veřejné správy v tomto výše uvedeném tříletém období za určitých podmínek vyhlásit výběrová řízení vyhrazená pro zaměstnance, kteří „a) jsou po datu vstupu zákona č. 124 z roku 2015 v platnost držiteli pružné pracovní smlouvy uzavřené s orgánem veřejné správy, který vyhláší výběrové řízení; b) k 31. prosinci 2017 byli u orgánu veřejné správy, který vyhláší výběrové řízení, v posledních osmi letech zaměstnání nejméně tři roky, a to i nesouvisející“. Podle odstavce 8 předmětného článku mohou orgány veřejné správy prodloužit pružné pracovní poměry s osobami, které se účastní výběrových řízení uvedených v předchozích odstavcích 1 a 2, a to až do jejich ukončení. Konečně čl. 20 odst. 9 stanoví, že se tento článek „nevztahuje na nábor pedagogických, vzdělávacích, administrativních, technických a pomocných zaměstnanců (ATA) ve školských a vzdělávacích státních institucích“ a že vědeckí pracovníci veřejných výzkumných institucí naopak spadají do působnosti odstavce 2 předmětného článku.

Legislativní nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, „kterým se stanoví obecná pravidla týkající se organizace práce ve veřejné správě“ (dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001“). Zejména článek 3, nadepsaný „Zaměstnanci zaměstnaní podle správního práva“, v odstavci 2 stanoví, že „[p]racovní poměr univerzitních profesorů a univerzitních vědeckých pracovníků na dobu neurčitou nebo určitou se řídí příslušnými platnými ustanoveními až do doby přijetí konkrétní právní úpravy, která tuto oblast upraví organickým způsobem“. Článek 36 tohoto legislativního nařízení, ve znění platném od 22. června 2017, v prvních dvou odstavcích stanoví, že orgány veřejné správy zaměstnávají výlučně prostřednictvím pracovních smluv na dobu neurčitou, avšak mohou se uchýlit k pružným smluvním formám přijímání zaměstnanců stanoveným zákonem za předpokladu, že nastanou dočasné a výjimečné potřeby. Odstavec 5 tohoto článku uvádí, že „[p]orušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání zaměstnanců ve veřejné správě nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv 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. (...)“. Následující odstavec 5-c stanoví, že pracovní smlouvy uzavřené v rozporu s článkem 36 jsou neplatné. Konečně následující odstavec 5-d uvádí, že předmětný článek, „aniž je dotčen odstavec 5, se nevztahuje na nábor pedagogických, vzdělávacích, administrativních, technických a pomocných zaměstnanců (ATA) na dobu určitou ve školských a vzdělávacích státních institucích (...)“.

Legislativní nařízení č. 81 ze dne 15. června 2015 „o systematické úpravě pracovních smluv a revizi právních předpisů o pracovních povinnostech v souladu s čl. 1 odst. 7 zákona č. 183 ze dne 10. prosince 2014“ (dále jen „legislativní nařízení č. 81/2015“). Zejména článek 19, ve znění použitelném na projednávanou věc a před změnou provedenou nařízením vlády s mocí zákona č. 87/2018, stanovil, že maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejným zaměstnavatelem a stejným pracovníkem na základě po sobě jdoucích smluv byla 36 měsíců. Článek 29 odst. 2 písm. d) předmětného legislativního nařízení, které je v platnosti od 12. srpna 2018, stanoví, že „z oblasti působnosti této kapitoly jsou rovněž vyloučeny: (...) d) smlouvy na dobu určitou uzavřené podle zákona č. 240 ze dne 30. prosince 2010“. Konečně, podle odstavce 4 tohoto posledně uvedeného článku „není dotčen článek 36 legislativního nařízení č. 165 z roku 2001“.

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 EB, žalobce, je univerzitním vědeckým pracovníkem na dobu určitou na Università degli Studi „Roma Tre“.
- 2 EB totiž uspěl ve veřejném výběrovém řízení, vyhlášeném podle čl. 24 odst. 2 zákona č. 240/2010, na vědeckého pracovníka na dobu určitou s tříletou smlouvou, kterou lze prodloužit pouze jednou na dobu nejvýše dvou let. V říjnu 2014 rovněž získal vnitrostátní vědeckou habilitaci týkající se Odvětví vědní disciplíny IUS/10 - Správní právo, a to podle článku 16 téhož zákona.
- 3 Před uplynutím své smlouvy žalobce požádal příslušnou katedru o udělení dvouletého prodloužení, které mu bylo uděleno dne 14. května 2015.
- 4 V následujících dvou letech katedra práva [univerzity] „Roma Tre“ přistoupila, pokud jde zejména o správní právo, ke jmenování dvou vědeckých pracovníků na dobu neurčitou, kteří získali vnitrostátní vědeckou habilitaci druhého stupně, jako spolupracujících profesorů, a to podle ustanovení zákona č. 240/2010. Žádné podobné výběrové řízení nebylo vyhlášeno pro vědecké pracovníky na dobu určitou.
- 5 Dne 8. listopadu 2017 žalobce podal žádost o prodloužení své smlouvy na základě čl. 20 odst. 8 legislativního nařízení č. 75/2017, přičemž argumentoval tím, že ustanovení posledně uvedeného článku jsou rovněž použitelná na univerzitní pedagogické pracovníky, a požádal Università degli Studi „Roma Tre“, aby

počínaje rokem 2018 spustila postup stabilizace, který je stanoven v odstavci 1 předmětného nařízení.

- 6 Výše uvedená univerzita sdělením ze dne 21. listopadu 2017 zamítla žádost žalobce s odůvodněním, že čl. 20 odst. 8 legislativního nařízení č. 75/2017 se nevztahuje na osobu vědeckého pracovníka na dobu určitou a že podle zákona č. 240/2010 již univerzity nemohou využívat předchozí postupy určené pro osobu vědeckého pracovníka na dobu neurčitou.
- 7 Žalobou oznámenou dne 6. prosince 2017 a doručenou dne 11. prosince 2017 žalobce u předkládajícího soudu napadl výše uvedené sdělení a oběžník č. 3/2017 přijatý ministrem pro zjednodušení a veřejnou správu, přičemž navrhl jejich zrušení. Žalobce kromě toho požadoval potvrzení svého práva na přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou jako vědecký pracovník nebo práva na to, aby byl podroben hodnocení podle čl. 24 odst. 5 zákona č. 240 z roku 2010 pro účely jmenování spolupracujících profesorů.
- 8 Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstvo vzdělávání, univerzit a výzkumu) a Università degli Studi „Roma Tre“ navrhly zamítnutí žaloby.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 9 Žalobce tvrdí, že článek 20 legislativního nařízení č. 75/2017 má obecnou platnost v tom smyslu, že se uplatní i na pracovní poměry podle správního práva a tedy i na vědecké pracovníky typu A. Napadený oběžník č. 3/2017 v rámci potvrzení toho, že předmětný článek je nepoužitelný na zaměstnance zaměstnané podle správního práva porušuje rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou uvedenou ve směrnici 1999/70, která podrobuje možnost zaměstnavatelů využít smlouvy na dobu určitou přísným podmínkám, přičemž pro tyto smlouvy vyžaduje objektivní důvody vhodné k zajištění předcházení zneužití.
- 10 Pokud by bylo stanoveno, že výše uvedený článek se nevztahuje na vědecké pracovníky na dobu určitou, mělo by to podle žalobce za následek rozdílné zacházení s vědeckými pracovníky veřejných výzkumných institucí, pro které je naopak stanovena možnost stabilizace.
- 11 Žalobce rovněž tvrdí, že vyloučení - podle čl. 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015 - smluv na dobu určitou uzavřených podle zákona č. 240/2010 z působnosti právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou, která je uvedena v tomto legislativním nařízení - a zejména z působnosti ustanovení, které stanoví maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou na 36 měsíců - by nebylo slučitelné s unijním právem, a to z důvodu neexistence objektivních důvodů, pro které by měl být univerzitní vědecký pracovník zaměstnán na dobu určitou, zejména pokud pracovní poměr může překročit, jako tomu bylo v případě žalobce, tříleté období. V tomto posledně uvedeném případě by totiž pracovní

poměr trvající déle než 36 měsíců nebyl slučitelný s dočasnými potřebami zaměstnavatele.

- 12 Navíc čl. 24 odst. 5 zákona č. 240/2010 je v části, ve které nestanoví možnost pro vědecké pracovníky typu A, kteří získali vnitrostátní vědeckou habilitaci, aby byli hodnoceni pro účely jmenování spolupracujících profesorů, v rozporu se zásadou zákazu diskriminace, která je uvedena v ustanovení 4 rámcové dohody obsažené ve směrnici 1999/70.
- 13 Konečně se žalobce dovolává také unijní zásady rovnocennosti, na jejímž základě je v případě neexistence jiného příznivého ustanovení třeba odkázat na případy pracovníků v soukromém sektoru (pro které je stanovena automatická přeměna pracovního poměru na dobu neurčitou), školských učitelů (pro které jsou stanovena pořadí, která musí být vyčerpána a další postupy pro jmenování) a všech ostatních zaměstnanců ve veřejné správě (na které se uplatní článek 20 legislativního nařízení č. 75/2017).
- 14 Università degli Studi „Roma Tre“, žalovaná, uvádí, že článek 20 legislativního nařízení č. 75/2017 se nevztahuje na zaměstnance zaměstnané podle správního práva, jako jsou univerzitní vědeckí pracovníci, a to ve smyslu čl. 3 odst. 2 legislativního nařízení č. 165/2001. Žalovaná rovněž tvrdí, že předmětný článek nevede k žádnému rozdílnému zacházení s vědeckými pracovníky typu A a jinými zaměstnanci, jako jsou vědeckí pracovníci výzkumných institucí, neboť tito posledně uvedení zaměstnanci nespádají do kategorie zaměstnanců zaměstnaných podle správního práva.
- 15 Žalovaná se rovněž domnívá, že rozdíl v právní úpravě mezi vědeckými pracovníky typu B a vědeckými pracovníky typu A podle zákona č. 240/2010 je odůvodněn většími zkušenostmi vědeckých pracovníků typu B v oblasti výzkumu.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 16 Předkládající soud má pochybnosti o slučitelnosti čl. 29 odst. 2 písm. d) a odst. 4 legislativního nařízení č. 81/2015, jakož i čl. 36 odst. 2 a 5 legislativního nařízení č. 165/2001 s ustanovením 5 rámcové dohody obsažené ve směrnici 1999/70, a to konkrétně ve vztahu k univerzitním vědeckým pracovníkům uvedeným v čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 (takzvaní „vědeckí pracovníci typu A“).
- 17 Článek 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015 totiž znemožňuje přeměnu pracovního poměru výše uvedených zaměstnanců na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, a to odchýlně od obecné právní úpravy obsažené v tomto legislativním nařízení, která pro smlouvy na dobu určitou v rozhodné době stanovila maximální dobu trvání 36 měsíců, po které se pracovní smlouva automaticky přeměnila na smlouvu na dobu neurčitou.
- 18 Odstavec 4 téhož článku odkazuje na článek 36 legislativního nařízení č. 165/2001, který v odstavci 2 stanoví, že orgány veřejné správy se mohou uchýlit k

pružným smluvním formám přijímání zaměstnanců stanoveným zákonem za předpokladu, že nastanou dočasné a výjimečné potřeby, a v odstavci 5, že „[p]orušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání zaměstnanců ve veřejné správě nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv 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. (...)“. Také toto posledně uvedené ustanovení tudíž výslovně znemožňuje přeměnu pracovního poměru na pracovní poměr na dobu neurčitou.

- 19 V tomto ohledu předkládající soud odkazuje na rozsudek Soudního dvora ve věci C-184/15, ve kterém Soudní dvůr stanovil, že „aby však bylo možné považovat právní úpravu, která ve veřejném sektoru bezpodmínečně zakazuje přeměnu po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, za slučitelnou s rámcovou dohodou, musí vnitrostátní právní řád dotčeného členského státu obsahovat v daném sektoru jiné účinné opatření, které může zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou a případně jej sankcionovat“. V tomto rozsudku Soudní dvůr rovněž uvedl, že ustanovení 5 odst. 1 rámcové dohody obsažené ve směrnici 1999/70 „musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soudy dotčeného členského státu uplatňovaly takovou vnitrostátní právní úpravu (...) tak, že v případě zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou je nárok na další trvání pracovního poměru přiznán osobám, které zaměstnává veřejná správa na základě pracovní smlouvy, na niž se vztahují pracovníprávní předpisy, ale zaměstnancům, které veřejná správa zaměstnává podle správního práva, tento nárok v obecné rovině přiznán není, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje jiné účinné opatření, kterým lze takové případy zneužití vůči posledně uvedeným osobám sankcionovat, což musí ověřit vnitrostátní soud“.
- 20 Ze znění článku 20 legislativního nařízení č. 75/2017 tudíž vyplývá, že v italském právním řádu existuje nárok na další trvání pracovního poměru v případě osob, které zaměstnává veřejná správa na základě pracovní smlouvy, na niž se vztahují pracovníprávní předpisy. Je třeba připomenout, že žalobce, jakožto vědecký pracovník, naopak patří k zaměstnancům zaměstnaným podle správního práva.
- 21 Pokud jde o tuto posledně uvedenou kategorii osob, podle názoru předkládajícího soudu neexistuje ve vnitrostátním právním řádu žádné účinné opatření, které by bylo alternativou k přeměně pracovního poměru, jež sankcionuje zneužití využívání smlouvy na dobu určitou. Jediným účinným opatřením v tomto smyslu by totiž byla náhrada škody a ušlého zisku z důvodu nezaložení pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 22 Prostředek na náhradu škody stanovený v čl. 36 odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001, který je uveden v bodě 18 výše, tedy nepředstavuje účinné opatření, neboť nápravný prostředek, který je v něm obsažen, spočívá v paušální náhradě škody, která je nastavena jako pouhé odškodnění. Není tedy zaručena žádná

ochrana v podobě náhrady škody, ani ve formě nepeněžité náhrady [přijetí do zaměstnání].

- 23 Podle předkládajícího soudu tento článek 36 v části, ve které stanoví, že porušení kogentních ustanovení týkajících se zaměstnávání zaměstnanců ve veřejné správě nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou s těmito orgány, zakládá pochybnosti o jeho slučitelnosti s unijním právem, zejména s ohledem na konkrétní kontext projednávané věci.
- 24 Žalobce se totiž úspěšně zúčastnil výběrového řízení - jako jsou řízení stanovená v článku 24 zákona č. 240/2010, která dodržují zásadu řádného výkonu veřejné správy - které vedlo ke vzniku pracovního poměru na dobu určitou, což představuje zneužívající využití smlouvy na dobu určitou a tedy porušení zásady uvedené v prvním odstavci tohoto článku 36, podle něhož orgány veřejné správy zaměstnávají výlučně prostřednictvím pracovních smluv na dobu neurčitou. Je třeba připomenout, že následující odstavec 2 téhož článku stanoví, že využití jiných smluvních forem se může uskutečnit pouze „pro prokázané potřeby mající výlučně dočasnou nebo výjimečnou povahu“.
- 25 Z toho, co bylo uvedeno v předchozích bodech, tedy vyplývá, že při uplatnění čl. 36 odst. 2 a 5 legislativního nařízení č. 165/2001 se zaměstnanec nachází jak bez pracovní smlouvy, která není přeměněna, tak bez účinné ochrany v podobě náhrady škody, a to v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody uvedené ve směrnici 1999/70, jakož i zásadami rovnocennosti, účinnosti a odrazujícího účinku. Předkládající soud v tomto ohledu rovněž odkazuje na rozsudek Soudního dvora ve věci Sciotto, C-331/17.
- 26 Předkládající soud má dále pochybnosti o slučitelnosti čl. 24 odst. 1 a 3 zákona č. 240/2010, který stanoví dobu trvání smlouvy vědeckých pracovníků v délce tří let s možným prodloužením o dva roky, s unijním právem.
- 27 Obnovení pracovních smluv na dobu určitou totiž musí být podle ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody uvedené ve směrnici 1999/70 ospravedlněno objektivními důvody, přičemž není dostačující vnitrostátní ustanovení, které obecně povoluje využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, jak je uvedeno také ve výše uvedeném rozsudku Soudního dvora.
- 28 Konečně, ani rozpočtové potřeby orgánů veřejné správy, ani takový požadavek, jako je požadavek „pozitivního hodnocení provedených výukových a vědeckých činností“, kterým je dvouleté prodloužení podmíněno, neumožňují ospravedlnit absenci stanovení odpovídajících opatření, jejichž cílem je zabránění zneužívajícího využívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a to v souladu s ustanovením 5 výše uvedené rámcové dohody.