

Věc C-40/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

27. ledna 2020

Předkládající soud:

Consiglio di Stato (Itálie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

12. prosince 2019

Navrhovatelé:

AQ

BO

CP

Odpůrci:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli studi di Perugia

Předmět původního řízení

Kasační opravné prostředky podané k Consiglio di Stato (Státní rada) proti rozsudku Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria (regionální správní soud pro Umbrii) (dále jen „TAR Umbria“), kterým tento soud zamítl žaloby podané navrhovateli proti sdělením, kterými Università di Perugia (univerzita v Perugii) zamítla jejich žádosti o zahájení postupů nábory zaměřených na přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou na výše uvedené univerzitě, a proti oběžníku č. 3/2017, který v tomto ohledu přijal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministr pro zjednodušení a veřejnou správu), přičemž předmětem žalob je i určení jejich práva na to, aby byli přijati do zaměstnání na dobu neurčitou jako vědeckí pracovníci a byli podřízeni postupu hodnocení

uvedenému v 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, čl. 22 odst. 9 a čl. 24 odst. 1 a 3 zákona č. 240 ze dne 30. prosince 2010, jakož i čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75 ze dne 25. května 2017 s ustanovením 5 a s ustanovením 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uvedené ve směrnici 1999/70/ES, rovněž ve světle zásad rovnocennosti, efektivity a užitečného účinku.

Předběžné otázky

1) Brání ustanovení 5 rámcové dohody uvedené ve směrnici 1999/70/ES (směrnice Rady o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, dále jen „směrnice“), nadepsané „*Opatření k předcházení zneužití*“, ve spojení s body 6 a 7 odůvodnění a s ustanovením 4 rámcové dohody („*Zásada zákazu diskriminace*“), jakož i ve světle zásad rovnocennosti, efektivity a užitečného účinku [unijního] práva, takové vnitrostátní právní úpravě, v projednávané věci čl. 24 odst. 3 písm. a) a čl. 22 odst. 9 zákona 240/2010, která umožňuje univerzitám využívat, bez kvantitativních limitů, ve vztahu k vědeckým pracovníkům smlouvy na dobu určitou v délce tří let a prodloužitelné o dva roky, aniž by uzavření a prodloužení bylo podřízeno jakémukoli objektivnímu důvodu spojenému s dočasnými nebo výjimečnými potřebami univerzity, která je uzavírá, a která stanoví jako jediné omezení využití vícero pracovních poměrů na dobu určitou se stejnou osobou pouze délku nepřesahující dvanáct let, a to i nesouvisejících?

2) Brání uvedené ustanovení 5 rámcové dohody ve spojení s body 6 a 7 odůvodnění směrnice a s uvedeným ustanovením 4 rámcové dohody, jakož i s ohledem na užitečný účinek [unijního] práva, takové vnitrostátní právní úpravě (v projednávané věci článek 24 a čl. 29 odst. 1 zákona 240/2010) v rozsahu, v němž univerzitám umožňuje přijímat pouze vědecké pracovníky na dobu určitou, aniž by příslušné rozhodnutí záviselo na existenci dočasných nebo výjimečných potřeb a aniž by stanovila jakékoli limity, prostřednictvím potenciálně neomezených po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, běžných potřeb výuky a výzkumu těchto univerzit?

3) Brání ustanovení 4 rámcové dohody takové vnitrostátní právní úpravě, jako je čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení 75/2017 (jak je vykládán ve výše uvedeném ministerském oběžníku č. 3/2017), která sice uznává možnost stabilizovat vědecké pracovníky na dobu určitou zaměstnané ve veřejných výzkumných institucích - ale pouze pokud byli zaměstnáni ve službě alespoň tři roky do 31. prosince 2017 - nicméně tuto možnost neposkytuje univerzitním vědeckým pracovníkům na dobu

určitou, a to pouze z důvodu, že čl. 22 odst. 16 legislativního nařízení 75/2017 navrátil pracovní poměr, byť zákonem založený na pracovní smlouvě, do „*režimu podle veřejného práva*“, navzdory tomu, že čl. 22 odst. 9 zákona 240/2010 podřizuje vědecké pracovníky výzkumných institucí a univerzit stejnému pravidlu maximální délky trvání, kterou mohou mít pracovní poměry na dobu určitou uzavřené, ve formě smluv uvedených v následujícím článku 24 nebo výzkumných grantů uvedených v tomtéž článku 22, s univerzitami a výzkumnými institucemi?

4) Brání zásady rovnocennosti, efektivity a užitečného účinku unijního práva, s ohledem na výše uvedenou rámcovou dohodu, jakož i zásada zákazu diskriminace obsažená v ustanovení 4 této dohody, takové vnitrostátní právní úpravě [čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona 240/2010 a čl. 29 odst. 2 písm. d) a čl. 29 odst. 4 legislativního nařízení 81/2015], která, i při existenci právní úpravy použitelné na všechny veřejné a soukromé pracovníky, jež byla naposledy zahrnuta do tohoto nařízení č. 81 a která stanoví (počínaje rokem 2018) maximální délku trvání pracovního poměru na dobu 24 měsíců (včetně prodloužení a obnovení) a podřizuje využití tohoto typu zaměstnaneckého poměru u veřejné správy existenci „dočasných a výjimečných potřeb“, umožňuje univerzitám přijímat vědecké pracovníky na základě pracovní smlouvy na dobu určitou v délce tří let, která může být prodloužena o dva roky v případě pozitivního hodnocení výukových a vědeckých činností vykonaných v tomto tříletém období, aniž by uzavření první smlouvy nebo prodloužení podřizovala existenci těchto dočasných nebo výjimečných potřeb univerzity, přičemž jí dokonce umožňuje na konci pětiletého období uzavřít s touto nebo jinými osobami ještě jinou smlouvu na dobu určitou stejného typu, a to za účelem naplnění těchto výukových a vědeckých potřeb souvisejících s předchozí smlouvou?

5) Brání ustanovení 5 výše uvedené rámcové dohody, také s ohledem na zásady efektivity a rovnocennosti a výše uvedené ustanovení 4, aby takováto vnitrostátní právní úprava [čl. 29 odst. 2 písm. d) a čl. 29 odst. 4 legislativního nařízení 81/2015 a čl. 36 odst. 2 a 5 legislativního nařízení 165/2001] neumožňovala univerzitním vědeckým pracovníkům přijatým do zaměstnání prostřednictvím smlouvy na dobu určitou v délce tří let, kterou lze prodloužit o další dva roky [podle výše uvedeného čl. 24 odst. 3 písm. a) zákona 240/2010], následné založení pracovního poměru na dobu neurčitou, přičemž v italském právním řádu neexistuje jiné účinné opatření způsobilé zabránit a sankcionovat zneužití využívání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou ze strany univerzity?

Uplatňovaná ustanovení unijního práva

Článek 155 Smlouvy o fungování Evropské unie.

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“); zejména ustanovení 5 a ustanovení 4 rámcové dohody v ní obsažené, jakož i body 6 a 7 odůvodnění této směrnice.

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 vykonávání 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 tři let, které mohou být prodlouženy pouze o dva roky, pouze jednou, a to po pozitivním hodnocení vykonaných výukových a vědeckých činností“ (smlouva vědeckého pracovníka typu A) nebo „b) tříleté smlouvy, které jsou vyhrazeny 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 (...); c) k 31. prosinci 2017 byli u orgánu veřejné správy (...) který je zaměstná, v posledních osmi letech zaměstnání ve službě 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 (dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001“), kterým se stanoví obecná pravidla týkající se organizace práce ve veřejné správě. 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 (...)“ (dále jen „legislativní nařízení č. 81/2015“), které představuje provedení směrnice 1999/70/ES do vnitrostátního práva. Zejména článek 19 („Časové omezení a maximální doba trvání“), 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 AQ, BO a CP, navrhovatelé, jsou již několik let vědečtí pracovníci na dobu určitou na Università di Perugia.
- 2 Navrhovatelé požádali tuto univerzitu o to, aby uplatnila postupy náboru zaměřené na jejich přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou, a to ve smyslu čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75/2017.
- 3 Università di Perugia prostřednictvím sdělení ze dne 11. a 19. dubna 2018 zamítla žádosti navrhovatelů s odůvodněním, že, také na základě ministerského oběžníku č. 3/2017, postup uvedený ve výše uvedeném článku 20 nijak nezměnil předchozí právní úpravu pracovního poměru univerzitních profesorů a univerzitních vědeckých pracovníků.
- 4 Navrhovatelé tedy napadli výše uvedené sdělení a oběžník u TAR Umbria.
- 5 TAR žaloby zamítl rozsudkem ze dne 20. března 2019. Zejména tento soud uvedl, že postup uvedený v čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75/2017 představuje výjimku ze zásady přijetí do zaměstnání prostřednictvím veřejného výběrového řízení, která je obecnou zásadou zaměstnání ve veřejné správě, a že tento článek 20, i když výslovně nevylučuje kategorii univerzitních vědeckých pracovníků na dobu určitou, se na ně nevztahuje.
- 6 Navrhovatelé tedy podali kasační opravný prostředek k předkládajícímu soudu.
- 7 Presidenza del Consiglio dei ministri (Úřad předsedy vlády), Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstvo vzdělávání, univerzit a výzkumu) a Università di Perugia navrhly zamítnutí kasačního opravného prostředku.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 8 Navrhovatelé se domnívají, že čl. 20 odst. 9 a 10 legislativního nařízení č. 75/2017 nevylučuje univerzitní vědecké pracovníky na dobu určitou z postupu stabilizace nejistoty zaměstnání, který tento článek zavádí. To potvrzuje čl. 29 odst. 2 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2015, který stanoví obecná pravidla pro pracovní poměry na dobu určitou, aniž by výslovně vylučoval uvedené univerzitní vědecké pracovníky. To není vyvráceno ani článkem 3 legislativního nařízení 165/2001 ve znění čl. 22 odst. 16 legislativního nařízení č. 75/2017 - který upřesňuje pouhé zachování všech platných předpisů o pracovním poměru univerzitních pedagogů a vědeckých pracovníků a jejich nepodřízení tzv. „smluvnímu“ systému zaměstnání ve veřejné správě - ani zněním výše uvedeného článku 20, který se, s odkazem na možnost orgánů veřejné správy přijmout do zaměstnání dočasné pracovníky „na dobu neurčitou“ a nejen pouze „prostřednictvím smlouvy na dobu neurčitou“, týká všech dočasných pracovníků,

včetně „mimosmluvních“ veřejných zaměstnanců, a tedy i univerzitních vědeckých pracovníků na dobu určitou.

- 9 Podle názoru navrhovatelů, pokud by čl. 20 odst. 1 legislativního nařízení č. 75/2017 byl považován za nepoužitelný na vědecké pracovníky na dobu určitou, byl by v rozporu s italskou Ústavou, jakož i s rámcovou dohodou uvedenou ve směrnici 1999/70/ES, neboť dočasní vědečtí pracovníci ve výzkumných institucích, na jejichž pracovní vztahy se vztahují výše uvedená stabilizační pravidla, by byly předmětem příznivějšího zacházení, než jaké je vyhrazeno univerzitním vědeckým pracovníkům, ačkoli neexistují významné rozdíly mezi činnostmi vykonávanými těmito dvěma kategoriemi vědeckých pracovníků. Kromě toho by univerzitní vědečtí pracovníci nemohli plně vykonávat svobodu vědeckého bádání kvůli dočasnosti jejich pracovního poměru.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 10 Předkládající soud si je vědom skutečnosti, že s ohledem na unijní právní předpisy v oblasti stability zaměstnaneckého pracovního poměru představuje smlouva na dobu neurčitou ideální, běžný a převládající typ smlouvy, zatímco smlouva na dobu určitou představuje typ výjimečné smlouvy. V tomto ohledu předkládající soud odkazuje na rozsudek Soudního dvora ve věci C-331/17, ve kterém shledal protiprávnost italské právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou (v konkrétní věci u operních nadací) z důvodu rozporu s unijním právem, přičemž zdůraznil, že ustanovení 5 rámcové dohody obsažené ve směrnici 1999/70 za účelem předcházení zneužití využití pracovních poměrů na dobu určitou ukládá zavedení jednoho ze tří ochranných opatření zde stanovených (uvedení důvodů pro použití pracovních poměrů na dobu určitou; maximální délku pracovního poměru, kterou nelze prodloužit; strop počtu obnovení). Vnitrostátní ustanovení, které povoluje neomezené použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není tedy přípustné.
- 11 Podle judikatury Soudního dvora se navíc pojem „objektivní důvody“, uvedený v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) rámcové dohody, týká přesných a konkrétních okolností charakterizujících danou činnost, a proto mohou samy o sobě odůvodnit použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména z konkrétní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly předmětné smlouvy uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu. Závažné opomenutí prokázat objektivitu důvodů, které odůvodňují opakované využívání pracovních poměrů na dobu určitou, svědčí o zneužití využívání těchto forem dočasné práce.
- 12 Předkládající soud nicméně uvádí, že v takovém případě, jako je případ vědeckého výzkumu na univerzitách, je časové omezení pracovních poměrů v souladu s typem činností, které jsou vykonávány v rámci univerzitního výzkumu. Jedná se totiž o výkon přesně definovaných výzkumných záměrů, které mají být ukončeny v určitém čase, jakož i o výukovou činnost, která odpovídá délce a

organizaci studijních programů. Nepředvídatelnost obsahu a délky univerzitní vědecké činnosti představuje objektivní důvod, který odůvodňuje dočasnost pracovního poměru univerzitních vědeckých pracovníků.

- 13 Předkládající soud rovněž připomíná, že italský Corte costituzionale (Ústavní soud) považoval opatření legislativního nařízení č. 368/2001, kterým se provádí směrnice 1999/70/ES, za slučitelná s právní úpravou zaměstnání ve veřejné správě, a to pod podmínkou, že nedojde k přeměně smlouvy na pracovní poměr na dobu neurčitou a že existuje právo na náhradu odpovídající škody (usnesení Ústavního soudu č. 207 z roku 2013). Předkládající soud dokonce uvádí, že ani po zrušení výše uvedeného legislativního nařízení článkem 21 legislativního nařízení č. 81/2015 - který zkrátil maximální délku trvání smlouvy na 24 měsíců - nebyl zrušen systém záruk pro zaměstnání ve veřejné správě, zaručený zásadou veřejného výběrového řízení, od něhož je možné se odchýlit pouze z výjimečných a neopakovatelných důvodů kolektivního zájmu.
- 14 Podle předkládajícího soudu nelze, s ohledem na zvláštní povahu vztahů mezi univerzitami a vědeckými pracovníky na dobu určitou, v takovém případě uvažovat o přímém a automatickém uplatnění rámcové dohody pouze z důvodu opakování pracovních poměrů na dobu určitou nebo marného uplynutí maximální délky, neboť takové řešení by ovlivnilo autonomii univerzit. V tomto ohledu se předkládající soud odvolává na zásadu potvrzenou Soudním dvorem v usnesení ve věci C-3/10, bodě 51, která se týká právě omezení přeměny pracovního poměru zakotvených v článku 36 legislativního nařízení č. 165/2001, který nebyl považován za rozporný s ustanovením 5 rámcové dohody, pokud jsou stanoveny „[...] v rámci daného sektoru jiná efektivní opatření, jejichž účelem je zabránit zneužívání pracovních smluv na dobu určitou, a případně jejich zneužívání sankcionovat. [...]“.
- 15 Předkládající soud si je vědom toho, že vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, nespĺňuje objektivní požadavky požadované k odůvodnění těchto smluv a je velmi diskriminační (viz rozsudek Soudního dvora ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, body 27, 28 a 29 a citovaná judikatura) a zcela neslučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (viz rovněž rozsudky Soudního dvora ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13 a ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17).
- 16 Předkládající soud si však klade otázku, zda univerzitní řád již sám o sobě neobsahuje, za účelem zachování svobody vědeckého bádání a jeho funkční autonomie, objektivní důvody, které odůvodňují obnovení dočasných míst samotným vědeckým pracovníkům ve vztahu ke specifické povaze univerzitního nábory a výzkumu.
- 17 Ve vztahu k předběžným otázkám objasňuje předkládající soud následující aspekty.

- 18 Zaprvé, skutečnost, že univerzitní vědeční pracovníci na dobu určitou nejsou uvedeni v článku 20 legislativního nařízení č. 75/2017, vyplývá z ustanovení následujícího čl. 22 odst. 16, který v tomto ohledu mění čl. 3 odst. 2 legislativního nařízení č. 165/2001, když zahrnuje pracovní poměry vědeckých pracovníků do mimosmluvního zaměstnání ve veřejné správě. Bylo by tedy nadbytečné výslovně vyloučit tyto vědecké pracovníky také z adresátů výše uvedeného článku 20, který je v zásadě zaměřen pouze na právní úpravu „smluvního“ zaměstnání ve veřejné správě.
- 19 Kromě toho by nepřijetí uvedených univerzitních vědeckých pracovníků k postupům uvedeným v článku 20 legislativního nařízení č. 75/2017 nebylo diskriminační ve vztahu k přijetí vědeckých pracovníků výzkumných institucí k těmto postupům, neboť tyto dvě kategorie jsou odlišné, jak z důvodu rozmanitosti úkolů, které vykonávají (první kategorie pracovníků, na rozdíl od té druhé, vykonává také výukovou činnost), tak z důvodu odlišného referenčního právního režimu (druhá kategorie je zahrnuta do smluvních zaměstnanců veřejné správy).
- 20 Předkládající soud uvádí, že čl. 24 odst. 1 zákona č. 240/2010 podle všeho neobsahuje požadovaná „objektivní a transparentní“ kritéria, jelikož pouze ukládá podmínku, aby smlouva na dobu určitou byla v souladu se zdroji, které jsou k dispozici pro plánování.
- 21 Naopak z logického hlediska by *nejprve* měla vyvstat objektivní potřeba univerzity uzavřít smlouvu na dobu určitou pro potřeby výzkumu a *poté* nalezení zdrojů nezbytných pro finanční krytí. V tomto ohledu má Soudní dvůr za to, že případné rozpočtové důvody sice mohou být základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu a rozsah opatření, která zamýšlí přijmout, nepředstavují však jako takové cíl sledovaný touto politikou, a tudíž nemohou odůvodňovat absenci jakéhokoliv opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu uvedeného ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody (viz, kromě výše uvedené věci C-22/13, také usnesení ze dne 21. září 2016, Popescu, C-614/15, bod 63).
- 22 Stejně tak ani podřízení možného dvouletého prodloužení pouhému „pozitivnímu hodnocení vykonaných výukových a vědeckých činností“ neumožňuje považovat za splněnou potřebu, aby univerzita stanovila a dodržovala „objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné“. Z tohoto důvodu také ustanovení čl. 24 odst. 3 zákona č. 240/2010 zakládá konkrétní riziko zneužití využívání smluv na dobu určitou, a zdá se tedy neslučitelné s účelem a užitečným účinkem rámcové dohody.