ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

13. září 2007 *

Ve věci C-307/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Španělsko) ze dne 6. července 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 4. srpna 2005, v řízení

Yolanda Del Cerro Alonso

proti

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, R. Schintgen (zpravodaj), J. Klučka, J. Makarczyk a G. Arestis, soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokát: M. Poiares Maduro,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 21. září 2006,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Del Cerro Alonso A. Angoitiou Lópezem, abogado,

— za Osakidetza-Servicio Vasco de Salud R. Navajasem Cardenalem, abogado,

— za španělskou vládu J. Rodríguezem Cárcamem, jako zmocněncem,

— za Irsko D. J. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s A. Collinsem, SC, A. Kerrem, BL, F. O'Dubhghaillem, BL, M. Heneghanem, state's solicitor, a J. Gormleyem, advisory counsel,

— za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s M. Massellou Duccim Terim, avvocato dello Stato,

— za vládu Spojeného království T. Harris, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s T. Wardem a K. Smith, barristers,

— za Komisi Evropských společenství M. van Beekem a R. Vidalem Puigem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 10. ledna 2007,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda"), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Y. Del Cerro Alonso a jejím zaměstnavatelem Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (dále jen „Osakidetza") ve věci přiznání příplatku za odpracovaná léta.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím „účelem:

a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou."

4 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody stanoví:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě."

5 Podle ustanovení 3 rámcové dohody se „pro účely této dohody rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou' osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno

objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou' zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. [...]"

6 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví:

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

Vnitrostátní právní úprava

7 Základní úpravu použitelnou na zaměstnance s regulovaným postavením španělského zdravotního systému obsahuje zákon č. 55/2003 o rámcovém statutu zaměstnanců zdravotních služeb s regulovaným postavením (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) ze dne 16. prosince 2003 (BOE č. 301, 17. prosince 2003, s. 44742).

8 Jak vyplývá z článku 1 zákona č. 55/2003, jeho cílem je stanovit základní pravidla zvláštního režimu veřejné služby vztahující se na zaměstnance s regulovaným postavením, kteří tvoří součást vnitrostátního zdravotního systému.

9 Článek 2 odst. 1 zákona č. 55/2003 stanoví:

„Tento zákon se použije na zaměstnance s regulovaným postavením zaměstnávané v centrech nebo zařízeních zdravotních služeb autonomních oblastí nebo ve zdravotnických centrech a zdravotních službách Administración General del Estado [obecné státní správy]."

10 Zákon č. 55/2003 rozlišuje ve svých článcích 8 a 9 mezi „stálými zaměstnanci s regulovaným postavením" a „dočasnými zaměstnanci s regulovaným postavením".

11 Článek 41 odst. 1 zákona č. 55/2003 stanoví, že „systém odměňování za práci zaměstnanců s regulovaným postavením sestává ze základní odměny a doplňkové odměny". Podle čl. 42 odst. 1 stejného zákona zahrnuje základní odměna plat, mimořádné odměny a tříleté příplatky, které jsou vypláceny za každé tři roky služby.

12 Článek 44 zákona č. 55/2003 stanoví:

„Dočasným zaměstnancům s regulovaným postavením je vyplácena základní a doplňková odměna odpovídající jejich pracovnímu zařazení v dotyčné zdravotní službě, s výjimkou tříletých příplatků."

13 V autonomní oblasti Baskicko byla základní úprava použitelná na zaměstnance s regulovaným postavením provedena nařízením č. 231/2000 o schválení dohody upravující pracovní podmínky zaměstnanců Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de

regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) ze dne 21. listopadu 2000 (BOPV č. 234, 7. prosince 2000, s. 21912). Článek 74 dohody upravující pracovní podmínky zaměstnanců Osakidetza, která tvoří přílohu tohoto nařízení, stanoví, že na tříleté příplatky mají nárok pouze osoby, které mají postavení „stálých zaměstnanců s regulovaným postavením".

Spor v původním řízení a předběžné otázky

14 Ze spisu předaného Soudnímu dvoru předkládajícím soudem vyplývá, že Y. Del Cerro Alonso pracovala mezi 1. únorem 1990 a 30. červnem 2004, po dobu více než 12 let, jako pomocná administrativní pracovnice v různých nemocnicích spadajících do veřejného zdravotního systému Baskicka a že po dobu celého tohoto období byla „dočasným zaměstnancem s regulovaným postavením".

15 Jelikož Y. Del Cerro Alonso uspěla v příslušných výběrových řízeních, je od 1. července 2004 zaměstnána jako pomocná administrativní pracovnice v nemocnici spadající do veřejného zdravotního systému Baskicka jakožto „stálý zaměstnanec s regulovaným postavením".

16 Dne 7. července 2004 požádala dotyčná o uznání služby, kterou vykonávala dvanáct let předtím, přičemž tato doba odpovídala čtyřem tříletým příplatkům. Její zaměstnavatel Osakidetza její žádosti vyhověl a stanovil její odpracovaná léta od 17. dubna 1992. Odměna Y. Del Cerro Alonso byla v důsledku toho od 1. července 2004, data jejího jmenování, zvýšena o čtyři tříleté příplatky.

17 Dne 12. listopadu 2004 Y. Del Cerro Alonso podala novou žádost, aby jí byly vyplaceny tříleté příplatky ve výši 1 167,94 eur, které byly splatné v průběhu roku předcházejícího jejímu jmenování. Vycházela za tímto účelem z třetího dodatečného ustanovení královského nařízení č. 1181/1989 o pravidlech provádějících zákon č. 70/1978 ze dne 26. prosince o uznání předchozích služeb, které byly vykonávány zaměstnanci veřejné služby Národního zdravotního institutu (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud), ze dne 29. září 1989 (BOE č. 237, 3. říjen 1989, s. 30952), které stanoví, že finanční výhody vyplývající z uznání odpracovaných let ve službě se mohou zpětně vztahovat na dobu jednoho roku předcházejícího žádosti o uznání předchozích služeb.

18 Jelikož na tuto žádost neobdržela žalobkyně žádnou odpověď, předložila věc předkládajícímu soudu, u kterého uplatňovala, že zamítnutí její žádosti přiznat jí zpětně finanční výhody vyplývající z uznání odpracovaných let ve službě představuje diskriminaci „dočasných zaměstnanců s regulovaným postavením" vůči „stálým zaměstnancům s regulovaným postavením".

19 Osakidetza proti tomuto požadavku namítá, že nařízení č. 231/2000 stanoví jako nezbytnou podmínku k získání tříletých příplatků to, aby dotyčná osoba byla „stálým zaměstnancem s regulovaným postavením". Jelikož Y. Del Cerro Alonso dosáhla tohoto postavení až k 1. červenci 2004, může uvedené příplatky získat až od tohoto data.

20 Předkládající soud se dotazuje, zda žalobkyně v původním řízení může na základě zásady zákazu diskriminace stanovené v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody požívat příznivějšího zacházení, než poskytuje vnitrostátní právo.

21 V tomto ohledu je nicméně nezbytné určit, zda pojem „pracovní podmínky" ve smyslu uvedeného ustanovení zahrnuje odměnu vyplácenou zaměstnancům.

22 Předkládající soud navíc pochybuje, zda skutečnost, že rozdílné zacházení mezi „dočasnými zaměstnanci s regulovaným postavením" a „stálými zaměstnanci s regulovaným postavením" stanoví právní předpis nebo dohoda mezi sociálními partnery, představuje „objektivní důvod" ve smyslu stejného ustanovení rámcové dohody.

23 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 1 San Sebastián rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Když směrnice 1999/70/ES stanoví, že se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nesmí být zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, odkazuje rovněž na finanční podmínky?

V případě kladné odpovědi:

2) Je skutečnost, že článek 44 zákona 55/2003 [...] stanoví, že není možné přiznat finanční příplatek za odpracovaná léta poskytovaný zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, dostatečným objektivním důvodem?

3) Představují dohody podepsané mezi odborovým zastoupením zaměstnanců a správou dostatečné objektivní důvody k tomu, aby zaměstnancům na dobu určitou nebyl přiznán příplatek za odpracovaná léta?"

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

24 K poskytnutí užitečné odpovědi na otázky položené předkládajícím soudem je třeba předem ověřit, zda takový zaměstnanec, jako je žalobkyně v původním řízení, spadá do osobní působnosti směrnice 1999/70 a rámcové dohody.

25 V tomto ohledu již Soudní dvůr rozhodl, že jak ze znění směrnice 1999/70 a rámcové dohody, tak i z jejich struktury a účelu vyplývá, že se požadavky, které jsou v nich uvedené, použijí i na pracovní smlouvy a poměry na dobu určitou uzavřené se správními orgány a dalšími subjekty veřejného sektoru (rozsudky ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 54 až 57, jakož i ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, body 40 až 43, a Vassallo, C-180/04, Sb. rozh. s. I-7251, body 32 až 35).

26 Je namístě doplnit, že, jak vyplývá z ustanovení 1 rámcové dohody, je jeho cílem nejen vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, ale také zajistit dodržování zásady zákazu diskriminace, pokud jde o zaměstnání na dobu určitou.

27 Přitom s ohledem na význam zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace, které jsou součástí obecných zásad práva Společenství, musejí být ustanovení uvedená ve směrnici 1999/70 a v rámcové dohodě pro účely zajištění zaměstnancům na dobu určitou stejných výhod, jaké požívají zaměstnanci na dobu neurčitou ve

srovnatelném postavení, ledaže je odlišné zacházení odůvodněno objektivními důvody, vykládána široce, jelikož představují pravidla sociálního práva Společenství značného významu, která by se měla jako minimální ochranné požadavky vztahovat na každého zaměstnance.

28 V důsledku toho se směrnice 1999/70 a rámcová dohoda použijí na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, ve kterém mají vazbu na zaměstnavatele.

29 Pouhá okolnost, že je určité zaměstnání kvalifikováno jako „regulované" podle vnitrostátního práva a že vykazuje některé charakteristické znaky typické pro veřejnou službu dotyčného členského státu, není v tomto ohledu rozhodná, neboť jinak by vážně zpochybnila užitečný účinek směrnice 1999/70 a rámcové dohody, jakož i jejich jednotné používání v členských státech, jelikož by jim poskytovala možnost libovolně vyloučit některé kategorie osob z ochrany, kterou poskytují tyto právní nástroje Společenství (viz analogicky rozsudky ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, Recueil, s. I-8389, body 58 a 59, jakož i ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 99). Jak vyplývá nejen z čl. 249 třetího pododstavce ES, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70, ve spojení s jejím sedmnáctým bodem odůvodnění, mají totiž členské státy povinnost zajistit výsledek požadovaný právem Společenství (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 68).

30 Jelikož je nesporné, že Y. Del Cerro Alonso pracovala déle než dvanáct let v různých nemocnicích veřejného zdravotního systému Baskicka jako dočasný zaměstnanec a že se krom toho věc v původním řízení týká srovnání mezi dočasnými zaměstnanci s regulovaným postavením a stálými zaměstnanci s regulovaným postavením, spadá žalobkyně v původním řízení do působnosti směrnice 1999/70 a rámcové dohody.

K první otázce

31 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být pojem „pracovní podmínky" uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody vykládán v tom smyslu, že může sloužit jako základ takového požadavku, jako je požadavek dotčený v původním řízení, aby byl zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou poskytnut příplatek za odpracovaná léta, který vnitrostátní právo vyhrazuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.

32 Irsko a španělská vláda, jakož i vláda Spojeného království uplatňovaly, že je na otázku třeba odpovědět negativně, a to z důvodu znění čl. 137 odst. 5 ES, jak byl vyložen v rozsudku ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, bod 39).

33 Nejprve je třeba konstatovat, že Rada Evropské unie vycházela při přijetí směrnice 1999/70 k provedení rámcové dohody z čl. 139 odst. 2 ES, který stanoví, že se dohody uzavřené na úrovni Společenství provádějí v záležitostech týkajících se článku 137 ES.

34 Mezi oblastmi, ve kterých čl. 137 odst. 2 ES zmocňuje Radu, aby směrnicemi stanovila minimální požadavky za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 ES, mezi něž patří zlepšování životních a pracovních podmínek, jakož i přiměřená sociální ochrana pracovníků, uvádí čl. 137 odst. 1 písm. b) ES „pracovní podmínky".

35 Podle jeho pátého odstavce se však článek 137 ES „nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluku".

36 V tomto ohledu je v první řadě namístě připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jejím účelem „zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace". Krom toho preambule rámcové dohody upřesňuje, že tato dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací". Čtrnáctý bod odůvodnění směrnice 1999/70 k tomu upřesňuje, že účel rámcové dohody spočívá zejména ve zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků takové povahy, které zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace.

37 Z toho vyplývá, že účelem rámcové dohody je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby byl zaměstnanecký poměr takové povahy využit zaměstnavatelem k tomu, aby tyto zaměstnance zbavil práv, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou.

38 Tato zásada sociálního práva Společenství nemůže být přitom vykládána restriktivně.

39 Zadruhé, jelikož odstavec 5 článku 137 ES představuje odchylku od odstavců 1 až 4 uvedeného článku, musí být oblasti stanovené uvedeným odstavcem vykládány restriktivně tak, aby nebylo nepatřičně zasaženo do působnosti odstavců 1 až 4 a nebyl zpochybněn účel sledovaný článkem 136 ES.

40 Pokud jde konkrétně o výjimku vztahující se k „odměnám za práci" uvedenou v čl. 137 odst. 5 ES, je odůvodněna skutečností, že stanovení výše mezd spadá do smluvní autonomie sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni, jakož i do pravomoci

členských států, kterou v dané oblasti mají. Za těchto podmínek bylo při současném stavu práva Společenství považováno za vhodné vyloučit stanovení výše mezd z harmonizace podle článku 136 ES a následujících.

41 Uvedená výjimka však nemůže být rozšířena na jakoukoli otázku představující jakoukoli vazbu na odměnu za práci, neboť by tím byla z velké části narušena podstata některých oblastí uvedených v čl. 137 odst. 1 ES.

42 Z toho vyplývá, že výhrada uvedená v čl. 137 odst. 5 ES nemůže bránit zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v požadování, aby se na něj na základě zásady zákazu diskriminace vztahovaly pracovní podmínky vyhrazené pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, i když uplatnění této zásady způsobuje rozdílovou platbu odměny za práci.

43 Předcházející výklad není na rozdíl od tvrzení britské vlády, Irska a španělské vlády zpochybněn judikaturou Soudního dvora, podle které se minimální požadavky, které může Rada přijmout prostřednictvím směrnic na základě článku 137 ES, nevztahují na odměnu za práci (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 39), takže se směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197) nevztahuje na odměňování pracovníků (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 38, a usnesení ze dne 11. ledna 2007, Vorel, C-437/05, Sb. rozh. s. I-331, bod 32).

44 Z kontextu, z kterého vychází tato odůvodnění výše uvedeného rozsudku Dellas a další, jakož i výše uvedeného usnesení Vorel, totiž jednoznačně vyplývá, že ve věcech, ve kterých byla vydána tato rozhodnutí, vyvstala otázka, jaký dopad by mohl

mít výklad pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 93/104 na „výši“ odměny pracovníků vykonávajících pohotovostní službu (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, body 37 a 38, jakož i výše uvedené usnesení Vorel, bod 32).

45 Soudní dvůr měl tedy v souladu s výkladem výjimky uvedené v čl. 137 odst. 5, kterou se zabývaly body 41 a 42 tohoto rozsudku, za to, že podmínky odměňování za dobu pracovní pohotovosti nemohou být za současného stavu vývoje práva Společenství předmětem harmonizace. Ke stanovení výše mezd a odměn, které mají být každému zaměstnanci z tohoto důvodu vyplaceny, zůstávají totiž příslušné pouze vnitrostátní orgány, jelikož směrnice 93/104 v zásadě nebrání tomu, aby členský stát uplatňoval právní úpravu, která, pokud jde o pracovní pohotovost vykonávanou tímto pracovníkem na jeho pracovišti, stanoví odlišné odměňování za období, během nichž je skutečně vykonávána práce, a období, během nichž k výkonu skutečné práce nedojde (viz výše uvedené usnesení Vorel, body 35 a 36).

46 Přitom ze stejných důvodů zůstává stanovení výše jednotlivých částí tvořících odměnu za práci takového zaměstnance, jako je žalobkyně v původním řízení, nesporně v pravomoci příslušných orgánů jednotlivých členských států. To však není předmětem sporu probíhajícího u předkládajícího soudu.

47 Naproti tomu, jak již bylo upřesněno v bodech 44 a 45 tohoto rozsudku, otázka, zda podle zásady zákazu diskriminace uvedené v ustanovení 4 bodu 1 této rámcové dohody musí být jedna z částí odměny za práci jakožto pracovní podmínka přiznána zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, spadá do oblasti působnosti čl. 137 odst. 1 písm. b) ES, a tedy směrnice 1999/70 a rámcové dohody přijaté na jejím základě.

48 Za těchto podmínek je namístě odpovědět na první otázku tak, že pojem „pracovní podmínky" uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody musí být vykládán v tom smyslu, že může sloužit jako základ takového požadavku, jako je požadavek dotčený v původním řízení, aby byl zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou poskytnut příplatek za odpracovaná léta, který vnitrostátní právo vyhrazuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.

K druhé a třetí otázce

49 Podstatou těchto otázek je výklad pojmu „objektivní důvody", které podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody umožňují ospravedlnit rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.

50 Konkrétně se předkládající soud dotazuje, zda takový objektivní důvod představuje pouhá okolnost, že rozdílné zacházení existující v daném případě mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud jde o příplatek za odpracovaná léta, je stanoveno zákonem nebo dohodou podepsanou mezi odborovým zastoupením zaměstnanců a správou.

51 Za těchto podmínek je namístě posoudit druhou a třetí otázku společně.

52 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr již jednou rozhodoval o podobné otázce, pokud jde o stejný pojem „objektivní důvody", které podle ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody ospravedlňují obnovení po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

53 Soudní dvůr byl totiž toho názoru, že pojem „objektivní důvody" musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 69 a 70).

54 Naopak vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není v souladu s takovými požadavky, jaké jsou stanoveny v předchozím bodu (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 71).

55 Konkrétněji použití pracovních smluv na dobu určitou pouze na základě takového obecného ustanovení bez vztahu ke konkrétnímu obsahu dotyčné činnosti neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření, zda obnovení takových smluv skutečně odpovídá skutečné potřebě, zda je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 74).

56 Přitom stejný výklad je analogicky jediný možný, pokud jde o tentýž pojem „objektivní důvody" ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

57 Za těchto podmínek je třeba tento pojem chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva.

58 Naopak, uvedený pojem vyžaduje, aby bylo dotčené nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, ve kterém se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, je způsobilá dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná.

59 V důsledku toho je namístě na druhou a třetí položenou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání zavedení rozdílného zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které by bylo odůvodněno pouhou okolností, že je stanoveno právním nebo správním předpisem členského státu nebo kolektivní smlouvou uzavřenou mezi odborovým zastoupením zaměstnanců a dotyčným zaměstnavatelem.

K nákladům řízení

60 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

1) **Pojem „pracovní podmínky“ uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března**

1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKO, musí být vykládán v tom smyslu, že může sloužit jako základ takového požadavku, jako je požadavek dotčený v původním řízení, aby byl zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou poskytnut příplatek za odpracovaná léta, který vnitrostátní právo vyhrazuje pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.

2) **Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání zavedení rozdílného zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které by bylo odůvodněno pouhou okolností, že je stanoveno právním nebo správním předpisem členského státu nebo kolektivní smlouvou uzavřenou mezi odborovým zastoupením zaměstnanců a dotyčným zaměstnavatelem.**

Podpisy.