ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 13. septembra 2007 *

Vo veci C-307/05,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Španielsko) zo 6. júla 2005 a doručený Súdnemu dvoru 4. augusta 2005, ktorý súvisí s konaním:

Yolanda Del Cerro Alonso

proti

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia R. Schintgen (spravodajca), J. Klučka, J. Makarczyk a G. Arestis,

* Jazyk konania: španielčina.

generálny advokát: M. Poiares Maduro,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 21. septembra 2006,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Del Cerro Alonso, v zastúpení: A. Angoitia López, abogado,

— Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, v zastúpení: R. Navajas Cardenal, abogado,

— španielska vláda, v zastúpení: J. Rodríguez Cárcamo, splnomocnený zástupca,

— Írsko, v zastúpení: D. J. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, a J. Gormley, advisory counsel,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: T. Harris, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci T. Ward a K. Smith, barristers,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek a R. Vidal Puig, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 10. januára 2007,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená 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 pani Del Cerro Alonso a jej zamestnávateľom Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (ďalej len „Osakidetza“) vo veci poskytnutia odmien za odpracované roky.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 V zmysle doložky 1 rámcovej dohody „účelom tejto rámcovej dohody je:

a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;

b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

4 V doložke 2 bode 1 rámcovej dohody sa stanovuje:

„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.“

5 V zmysle doložky 3 rámcovej dohody platí, že:

„1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamest-

návateľom 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. …"

6 V zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody platí, že:

„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."

Vnútroštátna právna úprava

7 Základná právna úprava vzťahujúca sa na zamestnancov v služobnom pomere španielskeho zdravotného systému je uvedená v rámcovom zákone 55/2003 o služobnom pomere pracovníkov v zdravotníctve (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) zo 16. decembra 2003 (BOE č. 301 zo 17. decembra 2003, s. 44742).

8 Ako vyplýva z článku 1 zákona 55/2003, jeho cieľom je stanoviť základné pravidlá osobitného režimu verejnej služby vzťahujúce sa na zamestnancov v služobnom pomere, ktorý tvorí súčasť vnútroštátneho zdravotného systému.

9 V článku 2 ods. 1 zákona 55/2003 sa stanovuje:

„Tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov v služobnom pomere zamestnaných v zdravotných strediskách alebo zariadeniach zdravotných služieb autonómnych oblastí alebo v zdravotných strediskách a zariadeniach všeobecnej štátnej správy."

10 V článkoch 8 a 9 zákona 55/2003 sa rozlišuje medzi „stálymi zamestnancami v služobnom pomere" a „dočasnými zamestnancami v služobnom pomere".

11 V článku 41 ods. 1 zákona 55/2003 sa stanovuje, že „systém odmeňovania zamestnancov v služobnom pomere sa skladá zo základných odmien a doplnkových odmien". V súlade s článkom 42 ods. 1 toho istého zákona zahŕňajú základné odmeny plat, mimoriadne odmeny a trojročné odmeny, pričom tie posledné uvedené sa priznávajú za každé tri roky služby.

12 V článku 44 zákona 55/2003 sa stanovuje:

„Dočasným zamestnancom v služobnom pomere sa vyplácajú všetky základné a doplnkové odmeny, ktoré zodpovedajú ich pracovnému postaveniu v príslušnej zdravotnej službe, avšak s výnimkou trojročných odmien."

13 Základná právna úprava vzťahujúca sa na zamestnancov v služobnom pomere bola v autonómnej oblasti Baskicko vykonaná dekrétom 231/2000 o schválení dohody o pracovnoprávnych podmienkach zamestnancov Osakidetza-Servico Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo

regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) z 21. novembra 2000 (BOPV č. 234 zo 7. decembra 2000, s. 21912). V článku 74 dohody upravujúcej pracovné podmienky zamestnancov Osakidetza, ktorá tvorí prílohu uvedeného dekrétu, sa stanovuje, že na trojročné odmeny majú nárok iba zamestnanci, ktorí majú postavenie „stálych zamestnancov v služobnom pomere“.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14 Zo spisu, ktorý vnútroštátny súd predložil Súdnemu dvoru, vyplýva, že pani Del Cerro Alonso pracovala v období od 1. februára 1990 do 30. júna 2004 po dobu viac ako dvanásť rokov ako pomocná administratívna pracovníčka v rôznych nemocniciach patriacich do systému verejného zdravotníctva Baskicka a že počas tohto obdobia bola „dočasným zamestnancom v služobnom pomere“.

15 Keďže pani Del Cerro Alonso uspela v príslušných výberových konaniach, od 1. júla 2004 pracuje ako pomocná administratívna pracovníčka v nemocnici patriacej do systému verejného zdravotníctva Baskicka, a to ako „stály zamestnanec v služobnom pomere“.

16 Dňa 7. júla 2004 požiadala dotknutá osoba o uznanie dvanástich rokov služby, ktorú vykonávala predtým, zodpovedajúcej štyrom trojročným odmenám. Jej zamestnávateľ Osakidetza tejto žiadosti vyhovel a stanovil počet jej odpracovaných rokov od 17. apríla 1992. Odmena pani Del Cerro Alonso bola v dôsledku toho zvýšená o štyri trojročné odmeny s účinnosťou od 1. júla 2004, teda odo dňa jej vymenovania.

17 Dňa 12. novembra 2004 podala pani Del Cerro Alonso novú žiadosť, a to na účely vyplatenia trojročných odmien vo výške 1 167,94 eur, ktoré sa stali splatnými v priebehu roka predchádzajúceho jej vymenovaniu. V tejto súvislosti sa opierala o tretie dodatočné ustanovenie kráľovského dekrétu 1181/1989 o prijatí pravidiel na vykonanie zákona 70/1979 z 26. decembra 1978 o uznaní predchádzajúcich služieb vykonávaných zamestnancami verejnej služby Národného inštitútu zdravia (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) z 29. septembra 1989 (BOE č. 237 z 3. októbra 1989, s. 30952), v ktorom sa stanovuje, že ekonomické výhody vyplývajúce z uznania odpracovaných rokov v službe sa môžu so spätnou účinnosťou vzťahovať na obdobie jedného roka predchádzajúceho žiadosti o uznanie predchádzajúcich služieb.

18 Vzhľadom na to, že dotknutá osoba nezískala na túto žiadosť nijakú odpoveď, obrátila sa na vnútroštátny súd, pričom tvrdila, že zamietnutie priznať jej so spätnou účinnosťou ekonomické výhody vyplývajúce z uznania odpracovaných rokov v službe predstavuje diskrimináciu „dočasných zamestnancov v služobnom pomere“ voči „stálym zamestnancom v služobnom pomere“.

19 Osakidetza toto tvrdenie spochybňuje z toho dôvodu, že v dekréte 231/2000 sa ako nevyhnutná podmienka na získanie trojročných odmien požaduje, aby predmetná osoba bola „stálym zamestnancom v služobnom pomere“. Keďže pani Del Cerro Alonso sa stala stálym zamestnancom v služobnom pomere až 1. júla 2004, uvedené odmeny môže získať až od tohto dňa.

20 Vnútroštátny súd sa pýta, či sa so žalobkyňou v konaní vo veci samej môže na základe zásady nediskriminácie uvedenej v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody zaobchádzať priaznivejšie, než ako by sa s ňou zaobchádzalo, ak by sa uplatnilo vnútroštátne právo.

21 V tejto súvislosti je však potrebné určiť, či pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle uvedenej doložky zahŕňa odmenu, ktorá sa vypláca pracovníkom.

22 Okrem toho má vnútroštátny súd pochybnosti, pokiaľ ide o otázku, či skutočnosť, že rozdielne zaobchádzanie medzi „dočasnými zamestnancami v služobnom pomere“ a „stálymi zamestnancami v služobnom pomere“ je stanovené v právnom predpise alebo v dohode medzi sociálnymi partnermi, predstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle tej istej doložky rámcovej dohody.

23 Vzhľadom na tieto skutočnosti rozhodol Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Keď sa v smernici 1999/70/ES stanovuje, že s pracovníkmi na dobu určitú sa nesmie zaobchádzať nepriaznivejšie, ako so stálymi pracovníkmi, platí to aj pre ekonomické podmienky?

V prípade kladnej odpovede:

2. Predstavuje skutočnosť, že v článku 44 [zákona] č. 55/2003… sa stanovuje, že nie je možné získať finančnú odmenu za odpracované roky, ktorý sa poskytuje pracovníkom na dobu neurčitú, dostatočný objektívny dôvod?

3. Predstavujú dohody uzavreté medzi odborovými organizáciami zamestnancov a správnym orgánom dostatočné objektívne dôvody na to, aby dočasným zamestnancom nebola priznaná odmena za odpracované roky?“

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné pripomienky

24 Na účely užitočnej odpovede na otázky, ktoré kladie vnútroštátny súd, je potrebné v prvom rade overiť, či taký zamestnanec, akým je žalobkyňa v konaní vo veci samej, spadá do osobnej pôsobnosti smernice 1999/70 a rámcovej dohody.

25 V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že zo znenia smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ako aj z ich štruktúry a cieľov vyplýva, že požiadavky, ktoré sú v nich uvedené, sa použijú aj na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzavreté so správnymi orgánmi a s inými subjektmi verejného sektora (rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, body 54 až 57, ako aj rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, body 40 až 43, a Vassallo, C-180/04, Zb. s. I-7251, body 32 až 35).

26 Je potrebné dodať, že ako vyplýva z doložky 1 rámcovej dohody, jej cieľom nie je iba vytvoriť rámec na zamedzovanie zneužívania vyplývajúceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ale takisto zabezpečenie dodržiavania zásady nediskriminácie, pokiaľ ide o prácu na dobu určitú.

27 Vzhľadom na význam zásad rovnosti zaobchádzania a nediskriminácie, ktoré patria medzi všeobecné zásady práva Spoločenstva, musí byť ustanoveniam, ktoré sú v tejto súvislosti uvedené v smernici 1999/70 a rámcovej dohode na účely toho, aby sa pracovníkom na dobu určitú zabezpečili rovnaké výhody, ako sú výhody, ktoré majú

porovnateľní pracovníci na dobu neurčitú, ibaže by rozdielne zaobchádzanie odôvodňovali objektívne dôvody, priznaný široký výklad, keďže predstavujú právne pravidlá sociálneho práva Spoločenstva osobitného významu, ktoré sa majú ako minimálne ochranné požiadavky vzťahovať na každého pracovníka.

28 V dôsledku toho sa smernica 1999/70 a rámcová dohoda uplatnia na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti, ktoré sú odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, na základe ktorého vzniká ich vzťah so zamestnávateľom.

29 Samotná okolnosť, že určité zamestnanie je podľa vnútroštátneho práva kvalifikované ako „služobné“ a že má určité charakteristické znaky, ktoré sú typické pre verejnú službu predmetného členského štátu, nie je v tejto súvislosti relevantná, keďže by vážne spochybnila potrebný účinok smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ako aj ich jednotné uplatňovanie v členských štátoch, pretože by im poskytovala možnosť svojvoľne vylúčiť niektoré kategórie osôb z ochrany, ktorú poskytujú uvedené nástroje Spoločenstva (pozri analogicky rozsudky z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, body 58 a 59, ako aj z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 99). Ako totiž vyplýva nielen z článku 249 tretieho odseku ES, ale aj z článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 v spojení s jej odôvodnením č. 17, členské štáty sú povinné zabezpečiť výsledok požadovaný právom Spoločenstva (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 68).

30 Keďže je nesporné, že pani Del Cerro Alonso pracovala viac ako dvanásť rokov v rôznych nemocniciach patriacich do systému verejného zdravotníctva Baskicka ako dočasný zamestnanec a že okrem toho sa konanie vo veci samej týka porovnania medzi dočasnými zamestnancami v služobnom pomere a stálymi zamestnancami v služobnom pomere, žalobkyňa v konaní vo veci samej patrí do pôsobnosti smernice 1999/70 a rámcovej dohody.

O prvej otázke

31 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa pojem „pracovnoprávne podmienky“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že môže slúžiť ako základ pre takú požiadavku, ako je požiadavka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, a síce aby bola pracovníkovi na dobu určitú poskytnutá odmena za odpracované roky, ktorá je v zmysle vnútroštátneho práva vyhradená iba pre pracovníkov na dobu neurčitú.

32 Španielska vláda, Írsko, ako aj vláda Spojeného kráľovstva tvrdili, že na túto otázku je potrebné odpovedať záporne vzhľadom na znenie článku 137 ods. 5 ES, tak ako bol vyložený v rozsudku z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, Zb. s. I-10253, bod 39).

33 Na úvod je potrebné skonštatovať, že Rada Európskej únie sa pri prijímaní smernice 1999/70 smerujúcej k vykonaniu rámcovej dohody opierala o článok 139 ods. 2 ES, v ktorom sa stanovuje, že dohody uzatvorené na úrovni Spoločenstva sa vykonajú vo veciach týkajúcich sa článku 137 ES.

34 Medzi oblasti, v ktorých je v zmysle článku 137 ods. 2 ES Rada splnomocnená, aby prostredníctvom smerníc prijala minimálne požiadavky na uskutočňovanie cieľov vymedzených v článku 136 ES, medzi ktoré patrí zlepšovanie životných a pracovných podmienok pracovníkov, ako aj ich primeraná sociálna ochrana, patria v zmysle článku 137 ods. 1 písm. b) ES „pracovné podmienky“.

35 V každom prípade sa podľa článku 137 ods. 5 ES ustanovenia tohto článku „nevzťahujú na odmenu, právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluku“.

36 V tejto súvislosti je potrebné v prvom rade pripomenúť, že v zmysle doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jej účelom „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“. Takisto v preambule rámcovej dohody sa upresňuje, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. V odôvodnení č. 14 smernice 1999/70 sa v tejto súvislosti stanovuje, že účelom rámcovej dohody je najmä zlepšenie kvality práce na dobu určitú stanovením minimálnych požiadaviek takej povahy, aby bolo zabezpečené uplatňovanie zásady nediskriminácie.

37 Z toho vyplýva, že účelom rámcovej dohody je zabezpečenie uplatňovania zásady nediskriminácie vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú na účely zabránenia tomu, aby pracovnoprávny vzťah takejto povahy využíval zamestnávateľ na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú.

38 Túto zásadu sociálneho práva Spoločenstva nie je teda možné vykladať reštriktívne.

39 V druhom rade, keďže odsek 5 článku 137 ES predstavuje výnimku vo vzťahu k odsekom 1 až 4 toho istého článku, oblasti uvedené v uvedenom odseku je potrebné vykladať striktne, a to tak, aby sa neoprávnene nezasiahlo do pôsobnosti uvedených odsekov 1 až 4 a nespochybnili sa ciele, ktoré sleduje článok 136 ES.

40 Pokiaľ ide konkrétnejšie o výnimku týkajúcu sa „odmeny“ uvedenú v článku 137 ods. 5 ES, odôvodňuje ju skutočnosť, že stanovenie výšky mzdy patrí do zmluvnej autonómie sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni, ako aj do právomoci

členských štátov v príslušnej oblasti. Vzhľadom na tieto okolnosti sa pri súčasnom stave práva Spoločenstva považovalo za vhodné vylúčiť stanovenie výšky miezd z harmonizácie v zmysle článkov 136 a nasl. ES.

41 Uvedenú výnimku však nie je možné rozšíriť na každú otázku akokoľvek súvisiacu s odmenou, keďže by tým bola v značnom rozsahu narušená podstata niektorých oblastí uvedených v článku 137 ods. 1 ES.

42 Z toho vyplýva, že výnimka uvedená v článku 137 ods. 5 ES nemôže brániť pracovníkovi na dobu určitú požadovať, aby sa na neho na základe zásady nediskriminácie uplatňovali pracovnoprávne podmienky, ktoré sú vyhradené iba pre pracovníkov na dobu neurčitú, hoci uplatnenie tejto zásady má za následok vyplácanie rozdielnej odmeny.

43 Na rozdiel od tvrdení španielskej vlády, Írska a vlády Spojeného kráľovstva predchádzajúci výklad nespochybňuje judikatúra Súdneho dvora, podľa ktorej sa minimálne požiadavky, ktoré môže prijať Rada prostredníctvom smerníc na základe článku 137 ES, nevzťahujú na odmenu (pozri rozsudok Dellas a i., už citovaný, bod 39), a teda smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) sa nevzťahuje na odmeňovanie pracovníkov (pozri rozsudok Dellas a i., už citovaný, bod 38, a uznesenie z 11. januára 2007, Vorel, C-437/05, Zb. s. I-331, bod 32).

44 Z kontextu, z ktorého vychádzajú odôvodnenia už citovaného rozsudku Dellas a i., ako aj z už citovaného uznesenia Vorel, totiž jednoznačne vyplýva, že vo veciach, v ktorých boli vydané tieto rozhodnutia, sa vynorila otázka, aký vplyv by mohol

mať výklad pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 93/104 na „výšku“ odmeny, ktorú získajú pracovníci vykonávajúci pohotovostné služby (pozri rozsudok Dellas a i., už citovaný, body 37 a 38, ako aj uznesenie Vorel, už citované, bod 32).

45 Súdny dvor sa teda v úplnom súlade s výkladom výnimky, ktorá je uvedená v článku 137 ods. 5 ES a ktorou sa zaoberajú body 41 a 42 tohto rozsudku, v tejto súvislosti domnieval, že podmienky odmeňovania za dobu pracovnej pohotovosti nemôžu byť pri súčasnom stave vývoja práva Spoločenstva predmetom harmonizácie. Iba vnútroštátne orgány sú totiž príslušné na stanovenie výšky miezd a odmien, ktoré majú byť z tohto dôvodu vyplatené každému pracovníkovi, keďže smernica 93/104 v zásade nebráni tomu, aby členské štáty uplatňovali právnu úpravu, ktorá, pokiaľ ide o pracovnú pohotovosť vykonávanú pracovníkom na jeho pracovisku, stanovuje rozdielne odmeňovanie za obdobia, počas ktorých sa práca skutočne vykonáva, a za obdobia, počas ktorých k výkonu skutočnej práce nedôjde (pozri uznesenie Vorel, už citované, body 35 a 36).

46 Z tých istých dôvodov však stanovenie výšky jednotlivých častí tvoriacich odmenu takého pracovníka, akým je žalobkyňa v konaní vo veci samej, zostáva nesporne v právomoci jednotlivých členských štátov. To však nie je predmetom sporu prebiehajúceho na vnútroštátnom súde.

47 Naproti tomu, ako už bolo upresnené v bodoch 44 a 45 tohto rozsudku, otázka, či v zmysle zásady nediskriminácie, ktorá je uvedená v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, musí byť jedna z častí odmeny ako pracovnoprávna podmienka priznaná pracovníkovi na dobu určitú v rovnakom rozsahu ako pracovníkovi na dobu neurčitú, patrí do pôsobnosti článku 137 ods. 1 písm. b) ES, a teda smernice 1999/70, ako aj rámcovej dohody prijatej na tomto základe.

48 Vzhľadom na tieto okolnosti je potrebné odpovedať na prvú otázku v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že môže slúžiť ako základ pre takú požiadavku, ako je požiadavka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, a síce aby bol pracovníkovi na dobu určitú poskytnutá odmena za odpracované roky, ktorá je podľa vnútroštátneho práva vyhradená iba pre pracovníkov na dobu neurčitú.

O druhej a tretej otázke

49 Tieto otázky sa v podstate týkajú výkladu pojmu „objektívne dôvody“, na základe ktorých je podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody možné odôvodniť rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú.

50 Vnútroštátny súd sa konkrétnejšie pýta, či takýmto objektívnym dôvodom je samotná okolnosť, že rozdielne zaobchádzanie existujúce v danom prípade medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, pokiaľ ide o odmenu za odpracované roky, je stanovené v zákone alebo zmluve uzavretej medzi zástupcami odborového združenia zamestnancov a správnym orgánom.

51 Vzhľadom na tieto okolnosti je potrebné preskúmať druhú a tretiu otázku spoločne.

52 Pokiaľ ide o pojem „objektívne dôvody“, na základe ktorých je podľa doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody možné odôvodniť opätovne uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, v tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že Súdny dvor už o podobnej otázke rozhodol.

53 Súdny dvor totiž dospel k záveru, že uvedený pojem „objektívne dôvody“ musí byť chápaný tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť v tomto osobitnom kontexte použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých splnenie takéto zmluvy boli uzavreté, a z charakteristických vlastností spojených s nimi alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 69 a 70).

54 Naopak, vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje využitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami, ktoré sú upresnené v predchádzajúcom bode (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 71).

55 Zvlášť využitie pracovných zmlúv na dobu určitú iba na základe takého všeobecného ustanovenia, bez ohľadu na konkrétny obsah zvažovanej činnosti, neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či opätovné uzavretie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či je nevyhnutné na tento účel (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 74).

56 Rovnaký výklad teda analogicky prichádza do úvahy, aj pokiaľ ide o taký istý pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

57 Vzhľadom na tieto okolnosti je potrebné tento pojem chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú odôvodnené na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené v takej vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva.

58 Uvedený pojem naopak vyžaduje, aby predmetné nerovnaké zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, v akom sa nachádzajú, na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a je na tento účel nevyhnutná.

59 V dôsledku toho je na druhú a tretiu otázku potrebné odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje zavedenie rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ktoré by odôvodňovala iba taká okolnosť, že je stanovené zákonným ustanovením alebo iným právnym predpisom členského štátu, alebo kolektívnou zmluvou, ktorá bola uzavretá medzi zástupcami odborového združenia zamestnancov a príslušným zamestnávateľom.

O trovách

60 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 (druhá komora) rozhodol takto:

1. Pojem „pracovnoprávne podmienky“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená

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 môže slúžiť ako základ pre takú požiadavku, ako je požiadavka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, a síce aby bola pracovníkovi na dobu určitú poskytnutá odmena za odpracované roky, ktorá je podľa vnútroštátneho práva vyhradená iba pre pracovníkov na dobu neurčitú.

2. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje zavedenie rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ktoré by odôvodňovala iba taká okolnosť, že je stanovené zákonným ustanovením alebo iným právnym predpisom členského štátu, alebo kolektívnou zmluvou, ktorá bola uzavretá medzi zástupcami odborového združenia zamestnancov a príslušným zamestnávateľom.

Podpisy