Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PAOLA MENGOZZIHO
přednesené dne 20. května 2015 [1]

Věc C-177/14

María José Regojo Dans
proti
Consejo de Estado

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal Supremo (Španělsko)]

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Veřejný sektor — Pomocní zaměstnanci — Ustanovení 2 bod 1 — Ustanovení 3 bod 1 — Kvalifikace zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou — Ustanovení 3 bod 2 — Pojem ‚stejná nebo podobná práce' — Zvláštní povaha úkolů — Srovnání provedené v souladu s vnitrostátními právními předpisy — Ustanovení 4 — Zásada zákazu diskriminace — Objektivní důvody"

1. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou předkládá Tribunal Supremo (Španělsko), se týká výkladu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, tvořící přílohu směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 (dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou") [2]. Dotčená rámcová dohoda, která se v návaznosti na mimořádnou Evropskou radu v Lucemburku snaží zajistit „lepší rovnováhu mezi pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců" [3], si klade dva cíle: jednak stanoví, že členské státy přijmou opatření, kterými by se předešlo zneužití vyplývajícímu z obnovování pracovních smluv na dobu určitou [4]; jednak klade požadavek, aby nebylo se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.

2. Otázka předkládajícího soudu se týká druhého uvedeného cíle. Soudní dvůr je zejména žádán o výklad pojmu „stejná nebo podobná práce/povolání", který charakterizuje zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou „srovnatelného" se zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou, který se dovolává uplatnění ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, a dále o to, aby se vyjádřil k vymezení „objektivních důvodů", které mohou ospravedlnit nerovné zacházení.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 03/18, s. 63.

3 — Preambule rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, první odstavec.

4 — Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

I – **Právní rámec**

A – *Unijní právo*

3. Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou definuje oblast působnosti této dohody: dohoda se vztahuje na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru definovaném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“.

4. Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou jsou definováni v ustanovení 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Podle bodu 1 tohoto ustanovení se „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou rozumí „osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu určitou 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“. Podle bodu 2 je „srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou“ ve smyslu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou zaměstnanec, který má jednak pracovní smlouvu „ve stejném zařízení“ a dále vykonává „stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem“. Ustanovení 3 bod 2 upřesňuje, že pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je „srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi“.

5. Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou zakotvuje zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou ve vztahu ke srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. V bodě 1 tohoto ustanovení se uvádí, že „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“. Podle bodu 4 uvedeného ustanovení „pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody“.

B – *Vnitrostátní právní úprava*

6. Článek 8 zákona ze dne 12. dubna 2007 o základním služebním a pracovním řádu zaměstnanců veřejné správy (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, dále jen „LEBEP“)[5] definuje zaměstnance veřejné správy jako „osoby, které zastávají odměňované funkce v rámci orgánů veřejné správy, v nichž slouží obecnému zájmu“. Dále stanoví, že existují čtyři kategorie zaměstnanců veřejné správy: stálí úředníci, dočasní úředníci, smluvní zaměstnanci (se smlouvami na dobu neurčitou nebo na dobu určitou) a pomocní zaměstnanci[6].

5 — Boletin Oficial del Estado č. 89 ze dne 13. dubna 2007.

6 — Kategorie, která je ve španělském právu známá pod označením *„personal eventual“*, zde bude označována jako „pomocní zaměstnanci“.

7. Článek 9 odst. 1 LEBEP stanoví, že „stálými úředníky jsou osoby stanovené zákonem, které jsou zaměstnány ve veřejné správě na základě služebního poměru upraveného správním právem, aby dlouhodobě vykonávali službu za plat“. Podle čl. 9 odst. 2 LEBEP „výkon funkcí, které zahrnují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci nebo na ochraně obecných zájmů státu a správních orgánů, přísluší vždy výlučně úředníkům veřejné správy, a to způsobem, který stanoví prováděcí zákon pro každý orgán veřejné správy“.

8. V článku 12 odst. 1 LEBEP se uvádí, že „pomocnými zaměstnanci jsou osoby, které na základě jmenování dočasně vykonávají pouze úkoly výslovně označené jako úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství a jsou odměňovány z rozpočtových prostředků určených pro tento účel“. Odstavec 3 téhož článku stanoví, že „ke jmenování a odvolání z funkce dochází volně. K odvolání z funkce dochází vždy současně s odvoláním subjektu, ve vztahu k němuž jsou plněny úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství“. Podle odstavce 5 téhož článku „se na pomocné zaměstnance použije obecný režim stálých úředníků přiměřeně k povaze jejich postavení“.

9. Před nabytím účinnosti LEBEP dne 13. května 2007 byl právní režim zaměstnanců veřejné správy upraven v zákoně o civilní veřejné službě (Ley articulada de Funcionarios civiles del Estado, dále jen „LFCE“)[7], který byl přijat nařízením 315/1964 ze dne 7. února 1964, a v zákoně 30/1984 ze dne 2. srpna 1984 o opatřeních k reformě veřejné služby (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, dále jen „zákon 30/1984“)[8]. Článek 3 LFCE rozlišoval mezi stálými úředníky a smluvními úředníky, kdy smluvní úředníci mohli být pomocnými úředníky nebo dočasnými úředníky. Článek 4 LFCE stanovil, že „stálým úředníkem je každý, kdo poté, co byl právoplatně jmenován, vykonává funkce dlouhodobé povahy, je zahrnut v příslušném tabulkovém stavu zaměstnanců a pobírá pevnou mzdu nebo plat, které jsou vypláceny z prostředků státního rozpočtu určených na platy zaměstnanců“. Pokud jde o pomocné zaměstnance, článek 20 odst. 2 druhý pododstavec zákona 30/1984 stanovil, že „vykonávají pouze funkce výslovně označené jako úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství a jejich jmenování a odvolání z funkce, k nimž dochází volně, přísluší pouze ministrům a státním tajemníkům, případně členům vlád autonomních oblastí a předsedům územních samosprávných celků. K odvolání pomocných zaměstnanců dojde automaticky s odvoláním subjektu, ve vztahu k němuž plní „úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství“.

10. Co se týče odměňování zaměstnanců veřejné správy, upravuje článek 23 LEBEP „základní odměnu“ stálých úředníků. Tato základní odměna zahrnuje jednak „plat přidělený každé klasifikační profesní podskupině nebo skupině, pokud posledně uvedená nemá podskupiny“, jednak „příplatky za odpracovaná tříletá období spočívající v pevné částce stanovené pro každou klasifikační profesní podskupinu nebo skupinu, pokud posledně uvedená nemá podskupiny, za každé tři roky výkonu služby“.

11. Odměňování pomocných zaměstnanců je upraveno rozpočtovými zákony. Posledním rozpočtovým zákonem, který se použije na sporné období, je zákon 2/2012 ze dne 29. června 2012[9] (dále jen „rozpočtový zákon pro rok 2012“)[10]. Podle čl. 26 odst. 4 „pomocní zaměstnanci pobírají odměnu v podobě platu a třináctého a čtrnáctého platu odpovídajících klasifikační skupině nebo podskupině, jimž ministerstvo financí a veřejné správy staví na roveň jejich funkce, a dále doplňkové odměny, které odpovídají pracovním místům vyhrazeným pomocným zaměstnancům, která zastávají […]. Stálí úředníci, kteří jako zaměstnanci v aktivní službě nebo jako vyslaní zaměstnanci zastávají pracovní místa vyhrazená pomocným zaměstnancům, pobírají základní odměny odpovídající své klasifikační skupině nebo podskupině, včetně případných příplatků za odpracovaná tříletá období, a doplňkové odměny, které odpovídají pracovním místům, jež zastávají“.

7 — Boletin Oficial del Estado č. 40 ze dne 15. února 1964.

8 — Boletin Oficial del Estado č. 185 ze dne 3. srpna 1984.

9 — Boletin Oficial del Estado č. 156 ze dne 30 června 2012.

10 — Podle španělské vlády jsou rozpočtové zákony pro rozpočtové roky 2008 až 2011 v tomto ohledu v podstatě stejné jako rozpočtový zákon pro rok 2012.

II – **Skutkové okolnosti, původní řízení a předběžné otázky**

12. María José Regojo Dans je od 1. března 1996 zaměstnána jako pomocný zaměstnanec v Consejo de Estado (státní rada). Zastává zde místo vedoucí sekretariátu stálého člena Consejo de Estado, předsedy druhé sekce. Předtím byla zaměstnána – rovněž jako pomocný zaměstnanec – u Tribunal Constitucional (ústavní soud), a to v období od 4. července 1980 do 1. března 1996, s krátkou přestávkou od 7. do 26. dubna 1995, kdy pracovala jako smluvní zaměstnanec u Consejo Económico y Social (hospodářská a sociální rada).

13. Dne 25. ledna 2012 požádala M. J. Regojo Dans Consejo de Estado o přiznání nároku na pobírání příplatků za odpracovaná tříletá období odpovídající době, během níž byla zaměstnána jako zaměstnanec veřejné správy a která ke dni podání žádosti odpovídala 31 a půl letům, a o to, aby jí byla vyplacena příslušná částka za poslední čtyři roky.

14. Rozhodnutím ze dne 24. července 2012 předseda Consejo de Estado její žádost zamítl.

15. Proti tomuto rozhodnutí podala M. J. Regojo Dans k předkládajícímu soudu správní žalobu, v níž zejména tvrdila, že odepření nároku na příplatky za odpracovaná tříletá období představuje rozdílné zacházení v porovnání s ostatními zaměstnanci veřejné správy, kteréžto je v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

16. Tribunal Supremo se proto rozhodl řízení přerušit a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Zahrnuje definice ‚zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou' obsažená v ustanovení 3 bodě 1 [rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou] ‚pomocné zaměstnance' v současné době upravené článkem 12 [LEBEP] […] a ‚pomocné zaměstnance' dříve upravené ustanovením čl. 20 odst. 2 zákona 30/1984 […]?

2) Vztahuje se na tyto ‚pomocné zaměstnance' zásada zákazu diskriminace podle ustanovení 4 odst. 4 [rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou] v tom smyslu, že je třeba jim přiznat a vyplatit součásti odměny, které jsou vypláceny na základě odpracovaných let stálým úředníkům, smluvním zaměstnancům na dobu neurčitou, dočasným úředníkům a smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou?

3) Lze mezi objektivní důvody, jichž se dovolává ustanovení 4 pro ospravedlnění rozdílného zacházení, zařadit volný režim jmenování do funkce a odvolání z funkce založený na důvodech důvěry, použitelný na tyto ‚[pomocné] zaměstnance' podle obou výše uvedených španělských zákonů?"

17. Písemná vyjádření k těmto otázkám předložily M. J. Regojo Dans, španělská a italská vláda, jakož i Evropská komise.

III – **Právní posouzení**

A – *K první předběžné otázce*

18. První předběžnou otázkou se předkládající soud Soudního dvora dotazuje, zda je třeba zaměstnance, který plní „úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství" považovat za „zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou" ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

19. Uvedená otázka dle mého názoru zahrnuje dvě podotázky. První se týká právní kvalifikace pomocných zaměstnanců jako „zaměstnance“, druhá pak jejich podřazení pod pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

1. Ke kvalifikaci „zaměstnance“

20. Podle předkládajícího soudu lze pomocné zaměstnance považovat za „zaměstnance“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, pouze pokud splňují alespoň některé z následujících tří kritérií: činnost, kterou lze přirovnat k některému z povolání v soukromém sektoru, vztah podřízenosti a odměna, která je prostředkem obživy toho, kdo tuto činnost vykonává [11].

21. Ustanovení 3 bod 1 ani jiné ustanovení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou přitom „zaměstnance“ nedefinují. Ustanovení 2 bodu 1této rámcové dohody totiž stanoví, že pracovní smlouva nebo pracovní poměr jsou „vymezeny platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.“ V bodě 17 odůvodnění směrnice 1999/70 se upřesňuje, že „pokud jde o pojmy použité v [rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou], které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi“. V rozsudku Sibilio Soudní dvůr, kterému byla položena otázka ohledně povahy vztahu mezi společensky prospěšnými pracovníky a italskými orgány veřejné správy, rozhodl, že přísluší členským státům nebo sociálním partnerům, aby v souladu s ustanovením 2 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vymezily, co je pracovní smlouvou nebo poměrem, na který se vztahuje tato dohoda [12]. K rozhodnutí o právní kvalifikaci pomocných zaměstnanců jako „zaměstnance“ je příslušný předkládající soud, který má jako jediný pravomoc vykládat vnitrostátní právo [13].

22. Pravomoc členských států vymezit pracovní smlouvu nebo poměr podléhá jediné podmínce: jak uvedl Soudní dvůr v témže rozsudku, členské státy nemohou svévolně upřít určité kategorii osob ochranu vyplývající ze směrnice 1999/70 a rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou [14]. Bod 17 odůvodnění směrnice 1999/70 totiž uvádí, že členské státy vymezí pojmy, které nejsou touto rámcovou dohodou vymezeny, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu dohody. Definice pracovní smlouvy nebo poměru vnitrostátními právními předpisy tedy nemůže ohrozit cíle a užitečný účinek uvedené rámcové dohody. Soudní dvůr tak již rozhodl, že členské státy

11 — Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce uvádí, že obtíž spočívá v určení, „zda pojmy důvěry a zvláštního poradenství, jimiž španělská právní úprava charakterizuje pomocné zaměstnance, nutně znamenají u těchto zaměstnanců popření znaku profesionálního charakteru činnosti, jež je přítomen v definicích „zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou“ a „srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou“ obsažených v bodech 1 a 2 ustanovení 3 rámcové dohody.“ Pro takový „profesionální charakter činnosti“ jsou charakteristická tři kritéria uvedená v bodě 20 tohoto stanoviska.

12 — Rozsudek Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, bod 45).

13 — Je pravda, že Soudní dvůr rozhodl, že „směrnice 1999/70 a rámcová dohoda [o pracovních poměrech na dobu určitou] se použijí na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, ve kterém mají vazbu na zaměstnavatele“ (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28; Angelidaki a další., C-378/07 až C 380/07, EU:C:2009:250, bod 114; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 42; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 40; Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 33, a Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 68, usnesení León Medialdea, C-86/14, EU:C:2014:2447, bod 39, a rozsudek Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, bod 31).
Soudní dvůr však nikdy neupřesnil, co je třeba považovat za „činnost“ a „odmě[nu]“: tak obecná definice dle mého názoru v podstatě nezasahuje do pravomoci členských států.
Mimoto bych chtěl uvést, že se tato definice odlišuje od té, kterou Soudní dvůr použil v rámci volného pohybu pracovníků a která zahrnovala třetí kritérium, a to vztah podřízenosti (rozsudek Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, bod 17. Jak uvádějí generální advokátka J. Kokott a generální advokát M. Poiares Maduro, pojem „zaměstnanec“ nemá jednotný význam: liší se v závislosti na dotčeném nástroji unijního práva (stanovisko generálního advokátky J. Kokott ve věci Wippel, C-313/02, EU:C:2004:308, bod 43; a stanovisko generálního advokáta M. Poiarese Madura ve věci Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, bod 11). Patrně je třeba v opominutí tohoto třetího kritéria spatřovat záměr Soudního dvora zohlednit vývoj „atypických“ pracovních poměrů, u nichž rozlišování mezi závislou a samostatnou výdělečnou činností ztrácí význam: viz Barnard, C., EU *Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, 2012, s. 144 a 152–154.

14 — Rozsudek Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, bod 51).

nemohou zaměstnancům veřejné správy upřít ochranu vyplývající z rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou: „vymezení pojmu ‚zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou' ve smyslu rámcové dohody [o pracovních poměrech na dobu určitou], uvedené v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance, aniž rozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnáni zaměstnavatelem ve veřejném, či soukromém sektoru" [15]. V rozsudku Sibilio Soudní dvůr dále konstatoval, že Italská republika není oprávněna uplatnit formální kvalifikaci odlišnou od kvalifikace „pracovního poměru", jestliže je „tato formální kvalifikace pouze fiktivní, a zastírá tak skutečný pracovní poměr podle italského práva" [16]. V rozsudku O'Brien, v němž Soudní dvůr rozhodoval o vztahu mezi soudci na částečný úvazek a irskými správními orgány, dospěl tento k závěru, že Irsko může odmítnout kvalifikovat tento vztah jako pracovní poměr pouze „v případě, že povaha dotčeného pracovního poměru je podstatně odlišná od povahy pracovního poměru mezi [těmito] zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců" [17]. Aby mohl předkládající soud takové srovnání řádně provést, musí zohlednit pravidla pro jmenování a odvolávání soudců, ale také způsob organizace jejich práce (pracovní doba, období výkonu práce, flexibilita) a skutečnost, že mají nárok na sociální dávky (dávky v nemoci, mateřství a rodičovství) [18].

23. Jinými slovy, Soudní dvůr sice v souladu s ustanovením 2 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou pracovní poměr nedefinuje, vyžaduje nicméně, aby taková definice nebyla použita svévolně: klade požadavek, aby kritéria pracovního poměru, tak jak je definuje použitelné vnitrostátní právo, byla uplatňována stejným způsobem na všechny osoby, které se domáhají ochrany podle této rámcové dohody [19].

24. Předkládajícímu soudu je proto třeba odpovědět, že i když členským státům přísluší, aby definovaly pracovní smlouvu nebo poměr, musí se předkládající soud ujistit, že taková definice nevede ke svévolnému vyloučení určité kategorie osob, v projednávané věci pomocných zaměstnanců, z ochrany, kterou poskytuje směrnice 1999/70 a rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou. Pomocným zaměstnancům totiž musí být taková ochrana přiznána, jestliže povaha jejich vztahu k veřejné správě není podstatně odlišná od povahy vztahu mezi jejich zaměstnavateli a osobami, jež podle španělského práva spadají do kategorie zaměstnanců.

25. Jak uvádí předkládající soud, nelze pomocné zaměstnance vyloučit z ochrany rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou z důvodu jejich postavení zaměstnanců veřejné správy [20].

15 — Rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 40).

16 — Rozsudek Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, bod 49).

17 — Rozsudek O'Brien (C 393/10, EU:C:2012:110, bod 42). Rozsudek O'Brien se týkal výkladu nikoli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, ale směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9) (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku"). To však nemá zásadní význam. Znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku (a to: „Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.") je totiž velmi podobné znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody dotčené v projednávané věci. V rozsudku Sibilio ostatně Soudní dvůr rozsudek O'Brien cituje (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 51).

18 — Rozsudek O'Brien (C 393/10, EU:C:2012:110, body 45 a 46).

19 — Viz Robin-Olivier, S., „Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs?", *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, s. 480. Autorka k rozsudku O'Brien uvádí, že „obratnost Soudního dvora v této věci spočívá v provedení přezkumu v rámci samotného vnitrostátního práva, a to v souladu s požadavkem na vnitřní soudržnost tohoto práva." Generální advokát Poiares Maduro hovoří v souvislosti s ustanovením 2 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou o „podmíněném odkazu" na vnitrostátní právo (stanovisko generálního advokáta Poiarese Madura ve věci Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, bod 15).

20 — Rozsudky Adeneler a další (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 54), Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 39), Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, bod 32), Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 25), Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 38), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 34), Fiamingo a další (C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 29), jakož i Mascolo a další (C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 67).

26. Takové vyloučení je možné v případě, kdy je povaha jejich vztahu k veřejné správě podstatně odlišná od povahy vztahu mezi jejich zaměstnavateli a osobami, jež podle španělského práva spadají do kategorie zaměstnanců. K tomu předkládající soud uvádí, že podle čl. 9 odst. 1 LEBEP jsou stálí úředníci zaměstnáni ve veřejné správě „na základě služebního poměru upraveného správním právem, aby dlouhodobě *vykonávali službu za plat*“ [21]. Je tedy na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda je vztah pomocných zaměstnanců a veřejné správy podstatně odlišný od vztahu popsaného v čl. 9 odst. 1 LEBEP.

27. Nevidím však důvod, proč by obecná kvalifikace „úkolů založených na důvěře nebo spočívajících v odborném poradenství“ nezahrnovala výkon „služby“, jak se zřejmě domnívá i předkládající soud. Dále poukazuji na to, že čl. 26 odst. 4 rozpočtového zákona z roku 2012 stanoví, že „pomocní zaměstnanci pobírají odměnu v podobě platu […] odpovídající[…] klasifikační skupině nebo podskupině, jimž ministerstvo financí a veřejné správy staví na roveň jejich funkce […]“: základní plat pomocných zaměstnanců je tedy totožný s platem stálých úředníků zařazených do stejné skupiny. Pokud jde o pravidla pro jmenování a odvolávání jako skutečnost, kterou je dle závěru Soudního dvora uvedeného v rozsudku O’Brien třeba zohlednit při posouzení podstatné odlišnosti, domnívám se, že v projednávané věci je není třeba vzít v úvahu. Pravidla pro odvolání totiž mají význam pro určení, zda pomocní zaměstnanci jsou zaměstnanci „v pracovním poměru na dobu určitou“, a nikoliv zda jsou „zaměstnanci“; v této souvislosti připomínám, že rozsudek O’Brien byl vydán ve věci výkladu rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nikoliv rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, dotčené v projednávané věci. Pravidla jmenování, která jsou samozřejmě odlišná, neboť na rozdíl od stálých úředníků nejsou pomocní zaměstnanci přijímáni na základě výběrového řízení, nejsou podle mého soudu určující, pokud pomocní zaměstnanci vykonávají úkoly obdobné těm, které plní stálí zaměstnanci, a pobírají za ně obdobnou odměnu.

28. Nyní se budu zabývat druhým aspektem pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, kterým je „skončení pracovní smlouvy nebo poměru“. Na rozdíl od pojmu „zaměstnanec“ tato rámcová smlouva „skončení pracovní smlouvy nebo poměru“ definuje.

2. Ke kvalifikaci zaměstnance „v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou

29. Ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou definuje zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jako zaměstnance, který má se zaměstnavatelem pracovní smlouvu nebo poměr, jehož „skončení […] je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“.

30. V projednávané věci přichází v úvahu dva případy skončení pracovního poměru pomocných zaměstnanců: automatické skončení, jestliže dojde k odvolání nadřízeného, a volné skončení, pokud o tom nadřízený rozhodne (italská vláda pro něj používá výraz „*ad nutum*“). Článek 12 odst. 3 LEBEP totiž stanoví, že „ke jmenování a odvolání z funkce dochází volně. K odvolání z funkce dochází vždy současně s odvoláním subjektu, ve vztahu k němuž jsou plněny úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství.“ Situace byla stejná i za účinnosti zákona 30/1984. V článku 20 odst. 2 druhém pododstavci se totiž uvádělo, že „jmenování do funkce a odvolání z funkce, k nimž dochází volně, přísluší výlučně ministrům a státním tajemníkům, případně členům vlád autonomních oblastí a předsedům územních samosprávných celků. Pomocní zaměstnanci jsou automaticky odvoláni z funkce, je-li z funkce odvolán subjekt, vůči němuž jsou plněny úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství.“

21 — Zdůrazněno autorem tohoto stanoviska.

31. Otázku kvalifikace pomocných zaměstnanců jako zaměstnanců „v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vznáší španělská vláda, nikoliv předkládající soud. Přesto považuji za nutné se touto otázkou zabývat. Navíc ohledně ní předložily svá vyjádření žalobkyně v původním řízení a Komise. Dle žalobkyně byla tato otázka diskutována i v rámci vnitrostátního řízení.

32. Španělská vláda tvrdí, že na pomocné zaměstnance nelze pohlížet jako na zaměstnance „v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Má totiž za to, že zde platí zásada volného odvolání pomocných zaměstnanců z funkce a že v takovém případě nebývá skončení pracovního poměru určeno „objektivní podmínkou“ ve smyslu tohoto ustanovení. Dle španělské vlády na tomto závěru nic nemění okolnost, že k odvolání pomocných zaměstnanců z funkce dochází „vždy“ a automaticky tehdy, když je odvolán nadřízený.

33. Žalobkyně v původním řízení zdůrazňuje, že podle čl. 12 odst. 1 LEBEP pomocní zaměstnanci vykonávají své funkce „dočasně“. Volný režim odvolání z funkce, např. automatické odvolání z důvodu odvolání nadřízeného, je dle jejího názoru určen „objektivními podmínkami“. Žalobkyně má totiž zřejmě za to, že rozhodnutí nadřízeného o odvolání z funkce představuje samo o sobě „objektivní podmínku“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

34. Neztotožňuji se s názorem žalobkyně, podle něhož je volné odvolání z funkce nadřízeným, který nemusí udávat důvody takového odvolání, „určeno objektivními podmínkami“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Případy uvedené v tomto ustanovení („dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“) sice nepředstavují uzavřený výčet: ve znění ustanovení 3 bodu 1 totiž tomuto výčtu předchází výraz „jakými jsou“. Možnost nadřízeného volně odvolat pomocné zaměstnance však zahrnuje možnost je neodvolat: není jisté, zda nadřízený o takovém odvolání rozhodne. Z toho důvodu nelze dle mého názoru považovat volné odvolání pomocných zaměstnanců z funkce jako určené „objektivní podmínkou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 uvedené rámcové dohody [22].

35. Odvolání nadřízeného z funkce nicméně představuje objektivní podmínku, která vede k automatickému odvolání pomocného zaměstnance z funkce. Jestliže lze na jeden z předpokladů, které pro odvolání z funkce stanoví španělské právo, pohlížet jako na určující „skončení pracovní smlouvy nebo poměru“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, je třeba pomocné zaměstnance kvalifikovat jako zaměstnance „v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu tohoto ustanovení. Sám španělský zákonodárce ostatně zdůrazňuje podpůrnou povahu volného odvolání nadřízeným, neboť čl. 12 odst. 3 LEBEP stanoví, že k odvolání z funkce dochází vždy, dojde-li k odvolání nadřízeného. Možnost volného odvolání z funkce se mi v projednávané věci ostatně nejeví jako příliš pravděpodobná, protože k němu nedošlo po dobu šestnácti let, které žalobkyně u Consejo de Estado strávila.

36. Poté, co jsem se výše zabýval použitelností rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou na pomocné zaměstnance, zaměřím se nyní na posouzení, zda byla žalobkyně vystavena méně příznivému zacházení, které je zakázáno ustanovením 4 uvedené rámcové dohody.

22 — V této souvislosti podotýkám, že Soudní dvůr rozhodl ve věci zaměstnance majícího pracovní smlouvu na dobu neurčitou, který byl propuštěn ve zkušební době, že zkušební doba, během níž lze pracovní poměr kdykoliv ukončit, není smlouvou na dobu určitou. „[Z]kušební doba […] slouží hlavně k ověření způsobilosti a schopností zaměstnance, kdežto pracovní smlouva na dobu určitou se použije v případě, kdy je ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru určováno objektivními podmínkami“ (rozsudek Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, bod 36).

B – *K druhé předběžné otázce*

37. Podstatou druhé předběžné otázky předkládajícího soudu je to, zda je třeba zásadu zákazu diskriminace vyjádřenou v ustanovení 4 bodě 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vykládat v tom smyslu, že pomocným zaměstnancům nelze upřít příplatky za odpracovaná tříletá období, které jsou vypláceny stálým úředníkům, dočasným úředníkům a smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou a neurčitou.

38. Otázku, zda postup španělského zákonodárce, který pomocnému personálu nepřiznává nárok na sporný příplatek, představuje diskriminací, je však dle mého názoru třeba přezkoumat spíše ve vztahu k ustanovení 4 bodu 1 než k ustanovení 4 bodu 4 uvedené rámcové dohody. Uvedený bod 4 totiž vyjadřuje tentýž zákaz jako bod 1[23], ale vztahuje se na „kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek“, zatímco bod 1 se vztahuje obecně na „pracovní podmínky“. Příplatek přitom není kritériem počtu odpracovaných let. Sporný příplatek není pomocným zaměstnancům přiznán nikoliv proto, že nemají odpracován dostatečný počet let, ale protože nemají postavení stálých úředníků. Ostatně ve všech čtyřech případech, v nichž měl Soudní dvůr rozhodnout o příplatku za odpracovaná léta, prováděl tento soud přezkum z hlediska ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody[24].

39. V této souvislosti Soudní dvůr rozhodl, že „účelem rámcové dohody [o pracovních poměrech na dobu určitou], a zejména jejího ustanovení 4, 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 byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou“[25]. Podle ustálené judikatury zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno[26]. Zaprvé se tedy budu zabývat tím, zda se pomocní zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci jako stálí a dočasní úředníci anebo smluvní zaměstnanci, a zadruhé posoudím, zda tu existuje odlišné zacházení. Pokud ano, posoudím v rámci odpovědi na třetí předběžnou otázku, kterou klade předkládající soud, zda lze takové odlišné zacházení ospravedlnit „objektivními důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

1. Ke srovnatelnosti situací

40. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou zakazuje, aby bylo se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Ustanovení 3 bod 2 této rámcové dohody definuje „srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou“ jako „zaměstnance s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem“. V tomto ustanovení se

23 — Soudní dvůr totiž rozhodl, že „[ustanovení 4] bod 4 stanoví totožný zákaz [jako bod 1], pokud jde o kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek“ (rozsudky Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 64, a rozsudek Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 39, jakož i usnesení Bertazzi a další, C-393/11, EU:C:2013:143, bod 29).

24 — Rozsudky Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47) a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 50), jakož i usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 32) a Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 37). Viz zejména bod 50 rozsudku Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres: „táže-li se předkládající soud v rámci sporu týkajícího se práva dočasných úředníků na příplatek za odpracovaná léta na výklad výrazu ‚rozdílná kritéria počtu odpracovaných let‘ obsaženého v ustanovení 4 bodu 4 rámcové dohody, je třeba uvést, že Soudní dvůr již rozhodl, že příplatek za odpracovaná léta, který je totožný s příplatkem, o který se jedná ve věci v původním řízení, jehož pobírání vnitrostátní právo vyhrazovalo pouze stálým zaměstnancům zdravotních služeb v pracovním poměru na dobu neurčitou s vyloučením dočasných zaměstnanců, spadá pod pojem ‚pracovní podmínky‘ uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.“

25 — Rozsudek Nierodzik (C 38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

26 — Rozsudek Rosado Santana (C 177/10, EU:C:2011:557, bod 65).

dále uvádí, že „pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi“.

41. Definice „srovnatelného“ zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou je dle mého názoru spojena se dvěma problémy, kterými se budu postupně zabývat, a sice co je to „stejná nebo podobná“ práce a v jakém okruhu je třeba hledat srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud ve stejném zařízení (v projednávané věci v Consejo de Estado) žádný takový srovnatelný zaměstnanec není?

a) Ke „stejné nebo podobné“ práci ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou

42. Posoudit, zda má práce zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, který se považuje za oběť diskriminace, a práce „srovnatelného“ zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou „stejnou nebo obdobnou“ povahu, přísluší v zásadě předkládajícímu soudu [27]. To však nebrání Soudnímu dvoru v tom, aby předkládajícímu soudu poskytl kritéria, která mu poslouží jako vodítko při jeho posouzení [28]. Soudní dvůr tak uvedl, že „pro posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou nebo podobnou práci, je třeba zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem takovým faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tito zaměstnanci považováni za osoby ve srovnatelné situaci“ [29].

43. Co se přesně rozumí „povahou práce, podmínkami vzdělání a pracovními podmínkami“?

44. V usnesení Montoya Medina Soudní dvůr potvrdil analýzu předkládajícího soudu, který vyšel z „přezkumu právního postavení vysokoškolských učitelů zaměstnaných na dobu neurčitou a vysokoškolských učitelů zaměstnaných na dobu určitou“ a dospěl k závěru, že „obě tato postavení vyžadují stejnou akademickou kvalifikaci – neboť v obou případech je vyžadován doktorát, obdobnou odbornou praxi – tři roky v prvém a dva roky v druhém případě, a výkon vyučovací a výzkumné činnosti“ [30]. Soudní dvůr po předkládajícím soudu nepožadoval, aby provedl podrobný přezkum úkolů, které vykonávají vysokoškolští učitelé zaměstnaní na dobu určitou a na dobu neurčitou (např. aby ověřil, zda vyučují jeden, nebo více předmětů, v jakém ročníku vyučují, zda vedou disertační práce), nebo jejich vzdělání (a například kolik let praxe mají skutečně za sebou) [31].

45. Naproti tomu v rozsudku O’Brien provedl Soudní dvůr podrobný přezkum práce vykonávané dotčenými zaměstnanci. Konstatoval, že na jednání bylo účastníky řízení upřesněno, že práce soudců na částečný úvazek a soudců na plný úvazek je totožná a že své funkce plní v rámci stejných soudů a na stejných jednáních [32]. Na rozdíl od svého postupu v usnesení Montoya Medina se zde tedy Soudní dvůr nespokojil pouze s faktem, že jde o výkon téhož povolání (tedy povolání soudce). Vzhledem

27 — Usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 39), rozsudek Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67), usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 44), rozsudek Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43), usnesení Bertazzi a další (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 33) a rozsudek Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).

28 — Rozsudek Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 54).

29 — Usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37), rozsudek Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66), usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 43), rozsudek Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42), usnesení Bertazzi a další (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 32) a rozsudek Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).

30 — Usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 38).

31 — Soudní dvůr zvolil obdobný přístup v usnesení Lorenzo Martínez, v němž dospěl „na základě informací poskytnutých předkládajícím soudem“ k závěru, že stálí (kariérní) a dočasní úředníci Autonomní oblasti Kastilie a León jsou ve srovnatelném postavení, protože vykonávají „obdobné úkoly“ (výuka), tedy úkoly nevyžadující „rozdílné akademické kvalifikace či praxi“. Viz usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, body 45 a 46).

32 — Rozsudek O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 62.

k tomu, že Soudní dvůr konstatoval, že kritéria uvedená v ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou jsou dle jeho závěru založena na „obsahu činnosti“, ujišťoval se prostřednictvím rozboru týkajícího se soudů a jednání, kde je tato činnost vykonávána, že má stejný „obsah“ [33].

46. Soudní dvůr nicméně poprvé poukázal na „povahu práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky“ v rozsudku ve věci výkladu čl. 157 odst. 1 SFEU [34]. Článek 157 odst. 1 SFEU totiž stanoví zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Ostatně usnesení Montoya Medina odkazuje v rámci tvrzení, že situace je třeba porovnat s ohledem na tato tři hlediska, na rozsudek Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse [35] týkající se výkladu čl. 157 odst. 1 SFEU [36]. Považuji tudíž za relevantní zabývat se judikaturou vztahující se k tomuto článku, a to tím spíše že rozsudků ve věci výkladu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, v nichž se Soudní dvůr zabýval „prací“ vykonávanou dotčenými zaměstnanci, není příliš mnoho [37].

47. V rozsudku Brunnhofer Soudní dvůr rozhodoval o případu žalobkyně, která byla v rámci rakouské banky pověřena kontrolou úvěrů zahraničního oddělení a která tvrdila, že je diskriminována na základě pohlaví. Poukazovala na to, že se nachází ve srovnatelné situaci jako její kolega mužského pohlaví zaměstnaný stejnou bankou a zařazený do stejné profesní kategorie podle použitelné kolektivní smlouvy, a to kategorie tvořené zaměstnanci majícími vzdělání v oblasti bankovnictví a vykonávajícími samostatně kvalifikovanou práci. Soudní dvůr požádal předkládající soud, aby posoudil, zda žalobkyně a její referenční kolega vykonávali srovnatelnou práci, i když uvedený kolega poskytoval služby významným klientům a k tomu účelu disponoval obchodní pravomocí, zatímco žalobkyně, která kontrolovala úvěry, byla s klienty v kontaktu méně a nemohla uzavírat smlouvy přímo zavazující jejího zaměstnavatele [38]. Je patrné, že Soudní dvůr nevylučoval, že dotčení zaměstnanci, třebaže měli totéž povolání (odborní bankovní pracovníci), nevykonávali stejnou práci: posuzoval ji tak podle mého názoru restriktivně, protože zohledňoval rozdíl ve vykonávaných úkolech (kontrola úvěrů a správa portfolia klientů) a bral v úvahu obchodní pravomoc a jednotlivá oprávnění, kterými dotčení zaměstnanci disponovali.

48. Rovněž v rozsudku Kenny se Soudní dvůr dle mého soudu přiklonil k restriktivnímu posouzení „stejné práce“. V této věci byly úřednice irského ministerstva spravedlnosti dle svého vyjádření diskriminovány na základě pohlaví, neboť pobíraly nižší plat než jejich kolegové mužského pohlaví, kteří byli jakožto úředníci policie, ale nikoli ministerstva spravedlnosti přiděleni k plnění stejných úkolů administrativní povahy. Soudní dvůr žádal po předkládajícím soudu, aby vzal v úvahu jednak rozdíly mezi profesní kvalifikací úředníků ministerstva spravedlnosti a policistů, jednak skutečnost, že někteří policisté přidělení k výkonu administrativních úkolů musí plnit také úkoly operativní povahy, jako je komunikace s Europolem a Interpolem, a že všichni policisté mohou být za mimořádných okolností a na základě provozních potřeb povoláni k výkonu práce v terénu [39]. Soudní dvůr tedy nevylučoval, že dotčení zaměstnanci, třebaže vykonávají stejné společné úkoly (úkoly administrativní

33 — Rozsudek O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 61.

34 — Rozsudek Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

35 — Rozsudek Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37).

37 — Pro úplnost podotýkám, že podle Soudního dvora představuje indicii toho, že se jedná o stejnou nebo podobnou práci, okolnost, že žalobkyně, která byla předtím zaměstnána stejným zaměstnavatelem na dobu neurčitou, zastávala stejné pracovní místo na základě pracovní smlouvy na dobu určitou (jednalo se o smlouvu o částečném pracovním úvazku, protože žalobkyně si přála odejít do předčasného důchodu): vzhledem k tomu, že se jednalo o totéž pracovní místo, byla povaha práce i pracovní podmínky stejné (rozsudek Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 33). Soudní dvůr zjevně zaujal tentýž přístup i v opačném případě, v němž žalobkyně byly dříve zaměstnány stejným zaměstnavatelem na dobu určitou a tvrdily, že na základě svých smluv na dobu neurčitou vykonávají stejné činnosti (rozsudek Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 47, a usnesení Bertazzi a další, C-393/11, EU:C:2013:143, bod 36). Tyto věci se nicméně týkají zcela zvláštních případů, kdy stejná osoba vykonávala tutéž práci na základě jiného druhu smlouvy: nejsou tedy pro projednávanou věc příliš užitečné.

38 — Rozsudek Brunnhofer (C-381/99, EU:C:2001:358, bod 50).

39 — Rozsudek Kenny a další (C-427/11, EU:C:2013:122, body 30 a 33).

povahy), nevykonávají stejnou práci: tu posuzoval Soudní dvůr restriktivně s ohledem na plnění jiných, rozdílných úkolů (úkolů policie). Je pravda, že řešení zvolené předkládajícím soudem by ve věci Kenny mohlo záviset na tom, v jakém poměru jsou administrativní úkoly a policejní úkoly dotčenými příslušníky policie vykonávány [40].

49. Jeví se mi, že v projednávané věci je třeba následovat postup, který zvolil Soudní dvůr v usnesení Montoya Medina, spíše než ten, který použil v rozsudcích O'Brien, Brunnhofer a Kenny: pojem „stejná nebo podobná práce" ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou je dle mého názoru třeba vykládat extenzivně, což nevyžaduje posouzení úkolů vykonávaných dotčenými zaměstnanci.

50. Z ustálené judikatury týkající se rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou totiž vyplývá, že „vzhledem k cílům sledovaným [touto] rámcovou dohodou […] musí být její ustanovení 4 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně" [41]. Soudní dvůr tak podal extenzivní výklad pojmu „pracovní podmínky" uvedeného v ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody: rozhodl, že rozhodným kritériem pro určení toho, zda dané opatření spadá mezi pracovní podmínky, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem [42]. Soudní dvůr na základě toho dovodil, že pracovní podmínky zahrnují příplatek za odpracovaná léta [43], důchodové zabezpečení (jestliže závisí na zaměstnaneckém vztahu a nevyplývá ze zákonného systému sociálního zabezpečení) [44], náhrady určené ke kompenzaci protiprávního uzavření smlouvy na dobu určitou [45] a výpovědní lhůtu u pracovních smluv na dobu určitou [46]. V rozsudku Nierodzik Soudní dvůr zejména zdůraznil, že výklad ustanovení 4 bodu 1, který by z definice pojmu „pracovní podmínky" ve smyslu tohoto ustanovení vylučoval podmínky vypovězení smlouvy na dobu určitou, by v rozporu s cílem zmíněného ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany proti diskriminaci, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou [47]. Podobný závěr lze dle mého soudu učinit, pokud jde o pojem „stejná nebo obdobná práce", jejíž výkon definuje „srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou" uvedeného v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou: výklad tohoto ustanovení, který by z definice pojmu „srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou" vylučoval zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, který by nevykonával zcela totožné úkoly, by v rozporu s cílem ustanovení 4 uvedené rámcové dohody vedl k zúžení oblasti působnosti tohoto ustanovení. Takový výklad by totiž zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, který se cítí být diskriminován, zbavoval referenčního zaměstnance, pokud by vykonávané úkoly nebyly zcela totožné.

51. Domnívám se, že extenzivní výklad pojmu „stejná nebo obdobná práce" má za důsledek i to, že výkon další činnosti, odlišné od společné činnosti, neumožňuje dospět k závěru, že se o takovou práci nejedná, pokud tato další činnost má pouze podpůrnou povahu, tj. dotčený zaměstnanec jí věnuje méně času než činnosti společné. Rovněž pouhá možnost výkonu takové další činnosti, odlišné od činnosti společné, nemůže vést dle mého soudu k závěru, že se nejedná o stejnou nebo obdobnou

40 — Soudní dvůr uvádí (a naznačuje tak, že se jedná o relevantní okolnost), že mu není znám „poč[et] příslušníků [policie] […], kteří vykonávají pouze administrativní úkoly, a poč[et] příslušníků sboru, kteří kromě toho plní takové provozní úkoly, jako je komunikace s Evropským policejním úřadem (Europol) a organizací Interpol". Viz rozsudek Kenny a další (C-427/11, EU:C:2013:122, bod 32).

41 — Rozsudek Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38), rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C 456/09, EU:C:2010:819, bod 49), usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 31), usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 36), rozsudek Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 33) a rozsudek Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

42 — Rozsudky Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35) a Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).

43 — Rozsudek Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 48).

44 — Rozsudek Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 134).

45 — Rozsudek Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 36).

46 — Rozsudek Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 29).

47 — Rozsudek Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 27).

práci. Takový výklad je v souladu s rozsudkem O'Brien, v němž Soudní dvůr rozhodl, že „nelze […] tvrdit, že soudci na plný úvazek a [soudci na částečný úvazek] se nenacházejí ve srovnatelné situaci z důvodu rozdílů v kariéře, jelikož [soudci na částečný úvazek] mají stále možnost vykonávat funkci advokáta. Určující je totiž spíše to, že vykonávají v podstatě tutéž činnost“ [48].

52. To však neznamená, že by předkládající soud neměl vzít plněné úkoly v úvahu. Nikoliv však proto, aby určil, zda zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou vykonává stejnou nebo obdobnou práci jako srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, ale s cílem prověřit, zda lze nerovné zacházení ospravedlnit objektivním důvodem. Ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou totiž předpokládá dvě etapy úvah: předně jde o to posoudit, zda je s dotčeným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno, pokud jde o pracovní podmínky, méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou, a následně je třeba ověřit, zda lze takové nerovné zacházení ospravedlnit objektivním důvodem.

53. K tomu uvádím, že Soudní dvůr se sice v rámci posouzení nerovného zacházení odkazuje, jak uvedeno výše, na „povahu práce“ [49], v rámci posouzení odůvodněnosti nerovného zacházení se však odvolává na „zvláštní povahu úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a na vlastnosti jim vlastní“ [50]: použití rozdílných výrazů („práce“ a „úkoly“) naznačuje, že posouzení nerovného zacházení se musí omezit na porovnání „práce“ v obecném smyslu, zatímco posouzení jeho odůvodněnosti musí zohlednit vykonávané „úkoly“, u nichž je zdůrazněna jejich „zvláštní“ povaha. „Úkoly“ tedy není třeba vzít v úvahu při posouzení nerovného zacházení.

54. Zdůrazňuji, že tutéž skutečnost nelze zohlednit současně v rámci první etapy úvah při prokazování, zda došlo k nerovnému zacházení, i následně v druhé etapě při odůvodnění takového nerovného zacházení. Jestliže byla situace dotčených zaměstnanců posouzena jako srovnatelná, znamená to, že vykonávají stejnou nebo obdobnou práci ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Nerovné zacházení proto nemůže být následně odůvodněno

48 — Rozsudek O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 62).

49 — Viz bod 42 tohoto stanoviska.

50 — Viz rozsudek Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 73): „[pojem objektivní důvody] vyžaduje, aby bylo zjištěné nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, v jejich zvláštním kontextu 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. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze *zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z vlastností jim vlastních*, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu.“ (zdůrazněno autorem tohoto stanoviska). Viz také rozsudek Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53), rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C 456/09, EU:C:2010:819, bod 55), usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 41), usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 48), rozsudek Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 51) a usnesení Bertazzi a další (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 40).

odlišnou povahou vykonávané práce [51]. Nerovné zacházení by bylo možné odůvodnit vykonáváním odlišné práce pouze tehdy, jestliže by byl stejné nebo obdobné práci přisouzen v každé z etap posouzení, které vyžaduje ustanovení 4, rozdílný obsah: samotná „povaha práce“ pro prokázání nerovného zacházení a „zvláštní povaha úkolů“ pro odůvodnění takového nerovného zacházení [52].

55. Alternativním řešením by bylo vzít vykonávanou práci v úvahu pouze při prokazování nerovného zacházení: to by tak bylo možné odůvodnit pouze sledováním legitimního cíle sociální politiky členského státu [53], a nikoliv odlišnou povahou práce. Za takového předpokladu by bylo možné zohlednit při prokazování nerovného zacházení zvláštní povahu úkolů. Takový předpoklad ale není dle mého názoru v souladu s cílem rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, tak jak je definován v ustanovení 1 bodě a), kterým je zlepšení kvality práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Takový cíl totiž vyžaduje, jak jsme měli možnost zaznamenat, extenzivní výklad ustanovení 4 této rámcové dohody. To je ostatně i řešení, které zřejmě zvolil Soudní dvůr: když vykládá uvedené ustanovení 4, odkazuje na zvláštní povahu úkolů v rámci posouzení odůvodněnosti nerovného zacházení [54].

56. Mám za to, že by tedy mělo být v odpovědi předkládajícímu soudu uvedeno, že s ohledem na cíle rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nelze pojem „stejné nebo podobné“ práce ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 této rámcové dohody vykládat restriktivně. Zvláštní povahu úkolů plněných dotčenými zaměstnanci tedy nelze vzít v úvahu při určení, zda vykonávají stejnou nebo podobnou práci. Naproti tomu ji lze zohlednit při prokazování, zda je nerovné zacházení

51 — Je pravda, že Soudní dvůr také rozhodl, že „povaha úkolů, které plnil [dotčený zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou] a povaha zkušeností, které z tohoto titulu získal, totiž nepředstavuje pouze jeden z faktorů, které mohou objektivně ospravedlnit rozdíl v zacházení vzhledem ke [srovnatelnému zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou]. Patří rovněž ke kritériím, která umožňují ověřit, zda se dotyčná osoba nachází v situaci srovnatelné se situací [posledně uvedeného zaměstnance]“ (rozsudky Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 69, a Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 44, jakož i usnesení Bertazzi a další, C-393/11, EU:C:2013:143, bod 34).
Viz v této souvislosti Tobler, C., „The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach“, *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, s. 443-469: „*recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69)*, which is rather confusing“ (s. 464) (zdůrazněno autorem tohoto stanoviska).
Nicméně tato část odůvodnění se nachází v dotčených rozsudcích *před* částí odůvodnění týkající se „zvláštní povahy úkolů“, která je uvedena v bodě 53 tohoto stanoviska a podle které jsou „úkoly“ zohledňovány při určení, zda je nerovné zacházení odůvodněné. Proto je třeba dle mého názoru část odůvodnění rozsudku týkající se „zvláštní povahy úkolů“ chápat jako upřesnění k části odůvodnění vztahující se k „povaze funkcí“.

52 — Generální advokát Cosmas ostatně Soudní dvůr na tento aspekt upozornil ve věci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, která se týkala výkladu článku 157 odst. 1 SFEU. Povaha práce a pracovní podmínky mohou být předmětem „dvojího použití“, tj. současně být použity k porovnání pracovních úkolů a pro odůvodnění nerovného zacházení, pouze pokud jsou pro každé z těchto použití definovány odlišně. Podle názoru generálního advokáta, „pokud má mít možnost dvojího použití kritéria odborného vzdělávání smysl, je třeba mít za to, že toto kritérium nemá v rámci každého z těchto použití tentýž obsah“. V dotčené věci byla stejná činnost (psychoterapie) vykonávána lékaři a diplomovanými psychology (kteří nejsou lékaři). Generální advokát navrhl zohlednit odborné vzdělání pro určení, zda jde o srovnatelné situace, a současně pro případné posouzení, zda je odlišné zacházení odůvodněné. Navrhl tedy, aby byl v každém z těchto dvou kroků přiznán kritériu odborného vzdělávání odlišný obsah: srovnatelnost situací mohla být podle jeho názoru vyloučena pouze tehdy, pokud by bylo odborné vzdělávání „zásadně odlišné“, zatímco odůvodněnost nerovného zacházení bylo možné připustit, pokud odborné vzdělávání bylo prostě „odlišné“ (stanovisko generálního advokáta Cosmase ve věci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:8, bod 33).
Soudní dvůr nepřejal generálním advokátem navrhované rozlišení: měl za to, že situace nejsou srovnatelné, a nevyjádřil se proto k odůvodněnosti a kritériím tohoto rozlišení (rozsudek Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241, bod 20). Soudní dvůr nebyl v této otázce jasnější v rozsudcích Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 42) a JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, body 48 a 52).

53 — Viz bod 86 tohoto stanoviska.

54 — Podotýkám, že zohlednění „zvláštní povahy úkolů“ za účelem prověření, že odlišné zacházení je odůvodněné, nikoliv k prokázání, že se jedná o srovnatelné situace, by mohlo ulehčit důkazní břemeno, které nese zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, což je dle mého názoru v souladu s cílem rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, jak jej definuje ustanovení 1 bod a). Tato rámcová dohoda sice nic neříká ohledně rozložení důkazního břemene a judikatura týkající se rámcové dohody žádné upřesnění v tomto směru nepřinesla. Nicméně mám za to, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, který se považuje za oběť diskriminace, by mohl mít obtíže s tím, aby prokázal, že vykonává přesně tytéž úkoly jako zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, který má nárok na výhodu, která je zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou upřena, zejména pokud pracuje v jiném zařízení. Požadovat po něm, aby prokázal, že vykonává nikoliv stejnou nebo podobnou práci, ale že plní přesně tytéž úkoly, by mu proto mohlo v praxi ztížit možnost domoci se ochrany podle ustanovení 4 uvedené rámcové dohody.

ospravedlněno objektivními důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody. Rovněž výkon další činnosti odlišné od společné činnosti, ať skutečný nebo jen možný, neumožňuje vyslovit závěr, že se o takovou práci nejedná, pokud je tato další aktivita pouze doplňkovou činností, tj. dotčený zaměstnanec jí věnuje méně času než aktivitě společné.

57. Pokud jde o odborné vzdělání, může mít dle mého názoru v případě, kdy jde o určení, zda se jedná o srovnatelné situace, ve vztahu k povaze práce pouze druhořadý význam. Považuji totiž za sporný názor, který Soudní dvůr vyjádřil v rozsudku Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, že se lékař a psycholog nenacházejí ve srovnatelné situaci pouze z důvodu, že získali různé diplomy, vykonávají-li stejnou práci [55]. Tím bychom tvrdili, že vzhledem k tomu, že mají rozdílné vzdělání, je jejich práce ve skutečnosti odlišná nikoliv proto, že má odlišný předmět (vykonávaná činnost byla tatáž: psychoterapie), ale protože je plněna rozdílným způsobem. Nicméně zohledňovat při určení, zda se jedná o stejnou nebo podobnou práci, nejen předmět práce, ale rovněž způsob, jakým je vykonávána podle mého názoru neodpovídá cíli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která vyžaduje extenzivní výklad svého ustanovení 4 bodu 1.

58. V projednávané věci se žalobkyně domnívá, že je diskriminována ve vztahu ke všem zaměstnancům veřejné správy, kteří mají nárok na příplatek za odpracovaná tříletá období, jenž jí byl odepřen, tedy ve vztahu ke stálým a dočasným úředníkům a smluvním zaměstnancům.

59. Nelze mít přitom za to, že se stěžovatelka nachází v situaci srovnatelné se situací všech zaměstnanců veřejné správy bez ohledu na to, jakou činnost vykonávají: její situace je srovnatelná pouze s těmi zaměstnanci veřejné správy, kteří vykonávají „stejnou nebo podobnou práci“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

60. V této souvislosti španělská vláda tvrdí, že pomocní zaměstnanci nevykonávají stejnou nebo podobnou práci jako ostatní zaměstnanci veřejné správy, protože vykonávají specifickou práci, tj. úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství.

61. Domnívám se, že s tímto argumentem nelze souhlasit.

62. Je pravda, že podle čl. 12 odst. 1 LEBEP plní pomocní zaměstnanci „*pouze* úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství“ [56]. Rovněž je pravda, že podle čl. 9 odst. 2 uvedeného zákona nemohou pomocní zaměstnanci vykonávat „funkce, které zahrnují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci nebo na ochraně obecných zájmů státu a správních orgánů“. Tribunal Supremo ve svém rozsudku ze dne 17. března 2005 upřesnil, že „pomocní zaměstnanci musí zůstat vyloučeni z aktů profesní spolupráce, které se promítají do běžných funkcí veřejné správy, ať už se jedná o vnější funkce spočívající v poskytování služeb nebo policejní činnosti, nebo o vnitřní činnost týkající se čistě správní organizace“ [57].

63. Nicméně předně mi není jasné, jak by mohla důvěra charakterizovat práci žalobkyně v protikladu k práci ostatních zaměstnanců veřejné správy: důvěra nadřízeného je zajisté nutná i pro výkon některých funkcí, které plní ostatní zaměstnanci veřejné správy [58]. Dále pokud podle výkladu Tribunal Supremo uvedeného v předchozím bodu stanoviska nemohou pomocní zaměstnanci vykonávat běžné funkce veřejné správy, mohou naproti tomu stálí úředníci vykonávat úkoly založené na důvěře nebo

55 — Rozsudek Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241, bod 20): „z předkládacího rozhodnutí lze dovodit, že lékaři a psychologové zaměstnaní jako psychoterapeuti sice vykonávají zjevně stejnou činnost, ale užívají k léčbě pacientů znalosti a schopnosti získané v rámci různých oborů, kdy jedny jsou založeny na studiu psychologie a ty druhé na studiu medicíny.“ Viz také stanovisko generálního advokáta Cosmase ve věci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:8, bod 35): „třebaže, pokud vyjdeme z předmětu činnosti, vykonávají zjevně stejnou práci, jejich znalosti, zkušenosti, a tedy i terapeutické schopnosti se zásadně odlišují, což je okolnost mající podstatný vliv na vykonávanou práci“.

56 — Zdůrazněno autorem tohoto stanoviska.

57 — Rozsudek Tribunal Supremo ze dne 17. března 2005, senát pro správní spory, sedmá sekce, žaloba č. 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

58 — Žalobkyně uvádí, že jako sekretářka neplní „úkoly spočívající v odborném poradenství“.

spočívající v odborném poradenství za obvyklých okolností příslušející pomocným zaměstnancům. Článek 26 odst. 4 rozpočtového zákona pro rok 2012, jakož i čl. 24 odst. 2 rozpočtového zákona pro rok 2014 (zákon 22/2013) se totiž zmiňují o „stálých úřednících, kteří jako zaměstnanci v aktivní službě nebo zvláštní službě zastávají pracovní místa vyhrazená pomocným zaměstnancům“.

64. Nelze tedy vyloučit, vyjdeme-li pouze ze španělské právní úpravy, že pomocní zaměstnanci vykonávají stejnou nebo podobnou práci jako někteří zaměstnanci veřejné správy. Předkládající soud proto musí prověřit, zda práce skutečně vykonávaná žalobkyní, tj. kancelářské práce, je stejná nebo podobná jako práce vykonávaná některými zaměstnanci veřejné správy v pracovním poměru na dobu neurčitou.

65. V tomto ohledu připomínám, že žalobkyně je vedoucí sekretariátu stálého člena Consejo de Estado, předsedy jeho druhé sekce.

66. V rámci druhé sekce Consejo de Estado působí i další sekretářky. Vzhledem k tomu, že žalobkyně je „vedoucí sekretariátu“ druhé sekce, znamená to, že v rámci sekce působí další sekretářky. V ostatních sekcích Consejo de Estado zcela jistě pracují další sekretářky. Předkládající soud bude tedy muset posoudit, zda jsou tyto sekretářky zaměstnány na rozdíl od žalobkyně na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Bude-li tomu tak, měla by být jejich práce považována za stejnou nebo podobnou jako je práce žalobkyně.

67. Je možné, že existují rozdíly mezi úkoly, které plní žalobkyně jako vedoucí sekretariátu, a úkoly, které vykonávají řadové sekretářky, které nevedou sekretariát. Žalobkyně by například mohla mít na starost organizaci pracovního kalendáře předsedy druhé sekce a styk s ostatními sekcemi Consejo de Estado, tedy úkoly, které by nebyly svěřeny řadovým sekretářkám. Tyto rozdíly mezi úkoly plněnými vedoucí sekretariátu a řadovými sekretářkami by nicméně měly být dle mého názoru brány v úvahu nikoliv při určení toho, zda vykonávají stejnou nebo podobnou práci, tedy zda jsou ve srovnatelné situaci, ale při určení toho, zda může být odlišné zacházení odůvodněné.

68. Nelze však vyloučit, že všechny sekretářky Consejo de Estado, ať vedou sekretariát, či nikoliv, mají uzavřenu smlouvu na dobu určitou. Domnívám se, že v takovém případě z toho není třeba dovozovat, že se žalobkyně nemůže dovolat ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Podle ustanovení 3 bodu 2 druhého pododstavce této dohody totiž „pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi“. Na Consejo de Estado lze dle mého názoru nahlížet jako na ekvivalent závodu ve veřejném sektoru. V jakém okruhu hledat srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, nelze-li ho nalézt v rámci Consejo de Estado: jedná se o sekretářky ostatních španělských poradních orgánů, sekretářky španělských soudů, nebo sekretářky ve španělské veřejné správě, ať už soudní, či nikoliv?

b) K referenčnímu okruhu, pokud není v závodě žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou

69. V rozsudku Valenza, usnesení Bertazzi a rozsudku Nierodzik použil Soudní dvůr jako srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou osoby pracující pro stejný regulační orgán veřejné správy (italský úřad pro ochranu hospodářské soutěže a italský úřad pro elektřinu a plyn) [59] nebo stejnou veřejnou nemocnici [60]. Třebaže Soudní dvůr svou volbu nezdůvodnil, domnívám se, že lze stejný regulační úřad nebo stejnou nemocnici považovat za ekvivalent stejného zařízení ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 prvního pododstavce rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou ve veřejném sektoru.

70. Nicméně v usneseních Montoya Medina a Lorenzo Martínez, jakož i v rozsudku Rosado Santana použil Soudní dvůr v případě vysokoškolského učitele v pracovním poměru na dobu určitou na Univerzitě v Alicante jako srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, „vysokoškolské učitele v pracovním poměru na dobu neurčitou zaměstnané u univerzitního pedagogického sboru [téže] autonomní oblasti“ [61]. V případě neuniverzitního učitele, který pracoval ve veřejném vzdělávacím středisku autonomní oblasti Kastilie a León, zohlednil Soudní dvůr jako srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou stálé úředníky „neuniverzitního pedagogického sboru spadajícího do téže autonomní oblasti“ [62]. Pokud jde o dočasného úředníka autonomní oblasti Andalusie, zohlednil Soudní dvůr jako srovnatelné zaměstnance kariérní úředníky téže autonomní oblasti náležející do stejné kategorie [63]. Přestože ani zde Soudní dvůr zvolený postup nevysvětluje, domnívám se, že na tyto zaměstnance nelze pohlížet jako na zaměstnance „stejného zařízení“, popř. jeho ekvivalentu ve veřejném sektoru: pokud by Soudní dvůr takový úmysl měl, zohlednil by zaměstnance téže univerzity nebo vzdělávacího centra.

71. Naproti tomu bych poukázal na to, že se na pracovní podmínky zaměstnanců dotčených ve věcech uvedených v předchozím bodě stanoviska vztahoval stejný právní předpis nebo právní předpis téhož autora. Pracovní podmínky vysokoškolských učitelů zaměstnaných na dobu určitou a neurčitou autonomní oblastí Valencie se řídily týmž vládním nařízením vydaným vládou této autonomní oblasti [64]. Odměny dočasných a kariérních úředníků autonomní oblasti Kastilie a León byly upraveny týmž španělským zákonem (LEBEP, který je dotčen i v projednávané věci) a týmž každoročním nařízením této autonomní oblasti [65]. Výpočet odpracovaných let dočasných a kariérních úředníků autonomní oblasti Andalusie, třebaže se zjevně řídil dvěma předpisy, upravil španělský zákonodárce [66]. Proto mohl Soudní dvůr chtít v těchto věcech definovat referenční okruh tak, aby zahrnoval zaměstnance, na jejichž pracovní podmínky se vztahoval tentýž právní předpis nebo právní předpis vydaný týmž autorem jako na pracovní podmínky zaměstnance na dobu určitou, který se cítil být diskriminován.

72. Takovou definici referenční okruhu srovnatelných zaměstnanců lze vysvětlit podobnými úvahami, jaké použil Soudní dvůr v rozsudku Lawrence [67]. V něm Soudní dvůr konstatoval, že čl. 157 odst. 1 SFEU lze použít pouze na osoby pracující pro stejného zaměstnavatele. Jestliže totiž dotčení zaměstnanci pracují pro různé zaměstnavatele, nelze rozdíly v odměňování přičítat témuž zdroji. Chybí tudíž subjekt, který je za nerovnost odpovědný a který by mohl obnovit rovnost. Ve věcech citovaných v bodě 70 tohoto stanoviska přitom ale mohly být pracovní podmínky přičítány jednomu

59 — Rozsudek Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43) a usnesení Bertazzi a další (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 33).

60 — Rozsudek Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).

61 — Usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 39).

62 — Usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 46).

63 — Rozsudek Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, body 67 a 83).

64 — Usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 13).

65 — Usnesení Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, body 10 až 17).

66 — Rozsudek Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, body 10 až 12).

67 — Rozsudek Lawrence a další (C-320/00, EU:C:2002:498, bod 18). Viz také rozsudek Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 46).

zdroji, ať už vládě dotyčné autonomní oblasti nebo španělskému zákonodárci. Soudní dvůr ostatně v rozsudku Lawrence upřesňuje, že rozdíly v odměňování lze jednomu zdroji přisoudit ve třech případech: jestliže „mají svůj zdroj přímo v *právních ustanoveních* nebo kolektivních smlouvách, stejně jako v případě, kdy je práce vykonávána ve stejném zařízení nebo instituci, soukromé nebo veřejné“ [68]. Na zákonodárce tak lze dle názoru Soudního dvora pohlížet jako na jediný zdroj, který umožňuje srovnání se všemi zaměstnanci, jejichž pravidla odměňování stanovil.

73. Takové vymezení referenčního okruhu srovnatelných zaměstnanců má oporu rovněž v ustanovení 3 bodě 2 druhém pododstavci rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Podle tohoto ustanovení pokud ve stejném závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno v souladu s právními předpisy státu. Použít jako srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou zaměstnance, jejichž pracovní podmínky jsou upraveny týmž zákonem, jako pracovní podmínky dotčeného zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, tedy znamená vymezit referenční okruh v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

74. Mám proto za to, že pokud nelze najít žádného srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou ve stejném zařízení, je takového zaměstnance třeba hledat mezi zaměstnanci, jejichž pracovní podmínky lze přičíst stejnému zdroji. Takové řešení, pokud jde o veřejný sektor, kde pracovní podmínky definuje orgán veřejné správy [69], umožňuje využít extenzivní definici referenčního okruhu srovnatelných zaměstnanců, která je v souladu s cíli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Uvedl bych jedinou výhradu k postupu Soudního dvora ve věcech zmíněných v bodě 70 výše: jsem toho názoru, že k tomu, aby bylo respektováno znění ustanovení 3 bodu 2 této rámcové dohody, je třeba před tím, než se přikročí ke hledání srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou mezi zaměstnanci, jejichž pracovní podmínky lze přičíst jednomu zdroji, zkoumat, zda takový zaměstnanec existuje v rámci stejného zařízení, tj. v případě veřejného sektoru v rámci stejného úřadu, správního orgánu či odboru.

75. V projednávané věci je tedy namístě hledat srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou předně v rámci Consejo de Estado. Není-li v Consejo de Estado žádný takový zaměstnanec, je třeba ho hledat mezi zaměstnanci, jejichž pracovní podmínky jsou upraveny LEBEP (který definuje odměňování stálých úředníků a stanoví, že režim stálých úředníků se v zásadě použije na pomocné zaměstnance) a rozpočtovými zákony (které vymezují odměňování pomocných zaměstnanců a vylučují z něj sporný příplatek za odpracovaná tříletá období): podmínky odměňování pomocných zaměstnanců a úředníků mají stejný zdroj, a to španělského zákonodárce. Mám za to, že pokud není v Consejo de Estado srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je třeba ho nejprve hledat mezi sekretářkami ostatních španělských poradních orgánů a soudů. Ustanovení 3 bod 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou totiž vyžaduje, aby byl srovnatelný zaměstnanec zjišťován nejdříve ve stejném zařízení, tj. v co nejmenším možném okruhu, a až následně byl referenční okruh rozšířen. Hledat srovnatelného zaměstnance před tím, než se okruh hledání případně rozšíří na úředníky jiných správních orgánů, v rámci ostatních španělských poradních orgánů a soudů, je proto podle mého názoru v souladu s duchem ustanovení 3 bodu 2 této rámcové dohody.

68 — Rozsudek Lawrence a další (C-320/00, EU:C:2002:498, bod 17). Zdůrazněno autorem tohoto stanoviska.

69 — K tomu podotýkám, že vymezení referenčního okruhu způsobem, že jsou do něho zahrnuti zaměstnanci, jejichž pracovní podmínky lze přičítat stejnému zdroji, může vést v soukromém sektoru k vymezení omezeného referenčního okruhu. Ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uvádí, že pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu: je-li příslušnou kolektivní smlouvou podniková kolektivní smlouva, bude referenční okruh omezen na zaměstnance dotčeného podniku. Navíc vymezení referenčního okruhu v závislosti na zdroji pracovních podmínek může mít za následek v případě stejné práce (sekretářka) použití užšího okruhu pro zaměstnance v soukromém sektoru (pro sekretářky v pracovním poměru na dobu určitou v soukromém sektoru sekretářky v pracovním poměru na dobu neurčitou v témže podniku, je-li použitelnou kolektivní smlouvou podniková kolektivní smlouva) než pro zaměstnance ve veřejném sektoru (pro sekretářky v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru sekretářky v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné správě jako celku). Takové důsledky nicméně dle mého soudu vyplývají ze znění ustanovení 3 bodu 2 druhého pododstavce rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Uvedené ustanovení totiž předpokládá srovnání s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi: ponechává tak členským státům volnost při vymezení referenčního okruhu.

76. Poté, co jsem naznačil, s jakými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou je třeba porovnávat situaci žalobkyně a za jakých podmínek, budu se dále věnovat zkoumání toho, zda byla žalobkyně vystavena méně příznivému zacházení.

2. K odlišnému zacházení

77. Spor v původním řízení se týká přiznání příplatku za odpracovaná tříletá období podle článku 23 LEBEP.

78. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou zakazuje diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky. Soudní dvůr přitom rozhodl, že příplatek za odpracovaná tříletá období představuje „pracovní podmínku“ ve smyslu tohoto ustanovení[70]. V rozsudku Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres Soudní dvůr rozhodoval zejména o příplatku za odpracovaná tříletá období, který byl předmětem věci v původním řízení (třebaže v tomto rozsudku byli žalobci dočasnými úředníky a M. J. Regojo Dans je pomocnou zaměstnankyní)[71].

79. Článek 23 bod b) LEBEP stanoví, že stálí úředníci mají nárok na příplatek za odpracovaná tříletá období, který definuje jako „částku stanovenou pro každou klasifikační profesní podskupinu nebo skupinu, pokud posledně uvedená nemá podskupiny, za každé tři roky výkonu služby.“ Podle čl. 25 odst. 1 LEBEP dočasní úředníci pobírají příplatek za odpracovaná tříletá období. Naproti tomu čl. 26 odst. 4 rozpočtového zákona pro rok 2012 týkající se odměňování pomocného personálu příplatek za odpracovaná tříletá období nezmiňuje: pomocný personál, jak ostatně vysvětluje předkládající soud, tento příplatek tedy nepobírá.

80. Existuje tu tedy odlišné zacházení mezi pomocnými zaměstnanci, kteří jsou, jak bylo uvedeno výše, zaměstnanci „v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou a nepobírají sporný příplatek, a stálými úředníky, kteří ho pobírají a jsou – což není zpochybňováno – zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.

70 — Rozsudky Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 47 a 48) a rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 50), jakož i usnesení Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 32) a Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 37).

71 — Rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 20).

81. Naproti tomu dočasní úředníci, kteří sporný příplatek pobírají, jsou úředníky v pracovním poměru na dobu určitou [72]. Na odlišné zacházení mezi pomocnými zaměstnanci a dočasnými úředníky se tedy nevztahuje ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, podle něhož nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru *na dobu neurčitou* [73].

82. Rovněž co se týče smluvních zaměstnanců, odlišné zacházení může existovat pouze ve vztahu ke smluvním zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni na dobu neurčitou (článek 8 odst. 2 písm. c) LEBEP totiž stanoví, že smlouvy smluvních zaměstnanců znějí na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou), a pokud pobírají sporný příplatek.

83. Poté, co jsem posoudil otázku existence odlišného zacházení, budu se nyní zabývat jeho odůvodněností.

C – *Ke třetí předběžné otázce*

84. Podstatou třetí předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda volný režim jmenování a odvolání z funkce vztahující se na pomocné zaměstnance představuje objektivní důvod, který může ospravedlnit nerovné zacházení ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

85. Ustanovení 4 bod 1 uvedené rámcové dohody stanoví, že 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, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

72 — V rozsudku Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819) Soudní dvůr rozhodl, že se rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou použije na španělské dočasné úředníky (jejichž pracovní podmínky upravuje jako v projednávané věci LEBEP).

73 — Zdůrazňuji, že situace, o níž má Soudní dvůr rozhodnout v projednávané věci, se liší od situace, ohledně níž bylo vydáno usnesení Rivas Montes (C-178/12, EU:C:2013:150).
V tomto usnesení Soudní dvůr rozhodoval o ustanovení španělského práva, které stanovilo, že se při výpočtu příplatku za odpracovaná léta u kariérního úředníka zohlední všechny předchozí doby služby bez ohledu na to, u jakého správního orgánu byly odpracovány. Téže ustanovení naproti tomu stanovilo, že v případě smluvních zaměstnanců se zohlední pouze doby služby odpracované v rámci stejného správního orgánu. Soudní dvůr konstatoval, že není příslušný k tomu, aby se vyslovil k souladu tohoto ustanovení španělského práva s ustanovením 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Uvedl, že smluvní zaměstnanci jsou zaměstnáni buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, a že se všemi smluvními zaměstnanci je zacházeno stejným způsobem (berou se v úvahu pouze doby služby odpracované v rámci stejného správního orgánu). Soudní dvůr na základě toho dovodil, že tvrzené odlišné zacházení je založeno nikoliv na tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, nebo dobu neurčitou, ale na právní povaze tohoto pracovního poměru (zda má charakter kariérní, nebo smluvní). Na takové odlišné zacházení se proto nevztahuje unijní právo.
Avšak v usnesení Rivas Montes, kde se smluvní zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou dovolával uvedeného ustanovení 4, neměli všichni smluvní zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou, někteří byli v pracovním poměru na dobu neurčitou, nicméně se všemi bylo zacházeno stejným způsobem. Naproti tomu v projednávané věci, v níž se člen pomocného personálu dovolává téhož ustanovení 4, jsou všichni pomocní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a se všemi je zacházeno stejně (žádný z nich nemá nárok na sporný příplatek).
Řešení, jaké zvolil Soudní dvůr v usnesení Rivas Montes, považuji každopádně za sporné. Pokud totiž byla žalobkyně zaměstnána na dobu určitou a někteří zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou (kariérní úředníci) měli nárok na výhodu, která jí byla odepřena, bylo by dle mého názoru vhodnější mít za to, že se jednalo o typické nerovné zacházení, které zakazuje ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Odepřít R. Rivas Montes nárok na ochranu podle tohoto ustanovení 4, jak to činí Soudní dvůr, znamená požadovat, aby *všichni* srovnatelní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou (kariérní úředníci a smluvní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou), a nikoliv pouze *někteří* srovnatelní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou (kariérní úředníci), měli nárok na výhodu, která je odepřena zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, který se cítí být diskriminován. Mám za to, že se zde jedná o restriktivní výklad uvedeného ustanovení 4, zatímco cíle této rámcové dohody a její užitečný účinek vyžadují extenzivní výklad tohoto ustanovení. A konečně, chtěl bych poukázat na to, že v usnesení Vino, z něhož vychází Soudní dvůr v usnesení Rivas Montes, nemohl mít žádný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou nárok na výhodu, kterou požadoval žalobce, protože tato výhoda spočívala v tom, aby byl ve smlouvě uzavřené na dobu určitou povinně uveden důvod, proč byla smlouva uzavřena na dobu určitou (opominutí uvést tento důvod znamenalo překvalifikování smlouvy na smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou). Jednalo se tedy o odlišné zacházení mezi určitými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou (těch zaměstnanců italské pošty, jako byl žalobce, u nichž právní úprava stanovila, že ve smlouvě nemusí být uveden důvod pro uzavření smlouvy na dobu určitou) a ostatními zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou (u nichž se použila ustanovení obecného práva, tj. u nichž se vyžadovalo, aby smlouva uváděla důvod pro uzavření smlouvy na dobu určitou). Viz usnesení Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, body 15, 16 a 57).

86. Podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvod“ chápat tak, že neumožňuje odůvodnit odlišné zacházení skutečností, že toto odlišné zacházení je upraveno vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, např. zákonem nebo kolektivní smlouvou. Je třeba, aby bylo odlišné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do kterého spadá, a na základě objektivních a transparentních kritérií“. Mimo jiné musí tato nerovnost splňovat zásadu proporcionality, tj. odpovídat skutečné potřebě, být způsobilá dosáhnout sledovaného cíle a být k tomuto účelu nezbytná. „Objektivními důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou mohou být zejména „zvláštní povaha úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny“, jakož i „sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu“ [74].

87. Režim volného jmenování a odvolání pomocných zaměstnanců z funkce nemůže být „objektivním důvodem“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Podle ustálené judikatury totiž připuštění toho, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, by zbavilo cíle směrnice 1999/70, jakož i této rámcové dohody jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou [75].

88. Naproti to mu mám za to, že cíl spočívající v odměně věrnosti zaměstnanců formou dotčeného příplatku představuje, jak tvrdí španělská vláda, cíl sociální politiky, kterým lze odůvodnit nerovné zacházení. Kromě toho je ale ještě nezbytné, aby bylo vnitrostátní opatření způsobilé takový cíl dosáhnout a bylo přiměřené. Připomínám, že žalobkyni, která odpracovala 31 a půl roku ve španělské veřejné správě, nikdy nebyl sporný příplatek vyplacen. Mám tudíž pochybnosti o přiměřenosti tohoto opatření.

89. Zvláštní povahu úkolů představuje, jak již bylo řečeno, „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. Bude příslušet předkládajícímu soudu, aby určil, zda mohou úkoly vykonávané žalobkyní odůvodnit odmítnutí sporného příplatku. Podotýkám však, že jestliže se úkoly žalobkyně odlišují od úkolů jiných sekretářek, je to proto, že vykonává v rámci svých vedoucích a řídicích funkcí pravomoci, kterými jiné sekretářky nedisponují. Není mi přitom jasné, jak by výkon dodatečných úkolů odůvodňoval nepřiznání doplňující odměny.

IV – **Závěry**

90. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Tribunal Supremo takto:

„1) Ustanovení 2 bod 1 a ustanovení 3 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, tvořící přílohu směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, je třeba vykládat v tom smyslu, že definování pracovní smlouvy nebo poměru přísluší členským státům. Je nicméně na předkládajícím soudu, aby se ujistil o tom, že taková definice nepovede ke svévolnému vyloučení kategorie pomocných zaměstnanců z ochrany zaručené rámcovou dohodou. Pomocným zaměstnancům totiž musí být taková ochrana přiznána, jestliže povaha jejich vztahu k veřejné správě není podstatně odlišná od povahy vztahu mezi jejich zaměstnavateli a osobami, jež podle španělského práva spadají do kategorie zaměstnanců.

74 — Rozsudek Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, body 50 a 51) a usnesení Bertazzi a další (C-393/11, EU:C:2013:143, body 39 a 40).

75 — Rozsudek Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52) a usnesení Bertazzi a další (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 41).

2) Ustanovení 3 bod 1 rámcové dohody je třeba vykládat tak, že automatické odvolání zaměstnance z důvodu odvolání jeho nadřízeného představuje objektivní podmínku určující skončení pracovního poměru, ačkoliv může pracovní poměr skončit i na základě pouhého rozhodnutí nadřízeného.

3) Za účelem posouzení, zda zaměstnanci vykonávají ‚stejnou nebo podobnou' práci ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody, je namístě zkoumat, zda lze mít s ohledem na souhrn faktorů, jako je povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, za to, že se tito zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci. Pojem ‚stejná nebo podobná' práce není možné vzhledem k cílům rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vykládat restriktivně. Při určení, zda zaměstnanci vykonávají ‚stejnou nebo podobnou' práci, proto nelze vzít v úvahu zvláštní povahu úkolů, k jejichž plnění byla smlouva na dobu určitou uzavřena, a vlastnosti jim vlastní. Dále nelze zohledňovat výkon – ať už skutečný, nebo pouze možný – další činnosti, odlišné od společné činnosti, pokud je pouze doplňkovou činností k činnosti společné.

4) Ustanovení 3 bod 2 rámcové dohody je třeba vykládat v tom smyslu, že pokud neexistuje srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou v rámci téhož orgánu veřejné správy nebo odboru správního orgánu, musí se hledat mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, jejichž pracovní podmínky určil stejný autor a kteří vykonávají stejnou nebo podobnou práci.

5) Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody je třeba vykládat v tom smyslu, že příplatek za odpracovaná léta spadá pod pojem ‚pracovní podmínky' ve smyslu tohoto ustanovení.

6) Režim volného jmenování a odvolání pomocných zaměstnanců z funkce nemůže být objektivním důvodem ospravedlňujícím nerovné zacházení ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Naproti tomu cíl spočívající v odměně věrnosti zaměstnanců veřejné správy takovým objektivním důvodem je. Nepřiznání příplatku za odpracovaná léta zaměstnanci, který má za sebou více než třicet let služby ve veřejné správě, nelze nicméně považovat za způsobilé dosáhnout takového cíle. Co se týče zvláštní povahy úkolů, k jejichž plnění byla smlouva na dobu určitou uzavřena, a vlastností jim vlastních, ty představují ‚objektivní důvod' ve smyslu ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody. Skutečnost, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou vykonává pravomoci, kterými srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou nedisponuje, nemůže být nicméně důvodem pro méně příznivé zacházení s prvně uvedeným zaměstnancem."