STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY ELEANOR SHARPSTON
přednesené dne 12. května 2011 [1]

1. Projednávanou žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce je Soudní dvůr opětovně žádán o výklad Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 mezi Evropskou konfederací odborů (CES), Svazem konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE) a Evropským centrem podniků s veřejnou účastí (CEEP) (dále jen „rámcová dohoda"), obsažené v příloze ke směrnici 1999/70 (dále jen „směrnice") [2].

2. Konkrétní problém se v projednávané věci týká slučitelnosti ustanovení pravidel upravujících postup při povyšování úředníků veřejné správy s ustanovením 4 rámcové dohody. Dotčené pravidlo vyžaduje, aby uchazeči pracovali po určité období jako kariérní úředníci (tedy jako jmenovaní nebo stálí úředníci veřejné správy) před tím, než se podle uvedeného postupu stanou způsobilými pro povýšení. Úředníci, jejichž předchozí praxe byla nabyta v rámci smlouvy na dobu určitou, tak nejsou způsobilí pro povýšení.

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

Právní rámec

Právní předpisy Evropské unie

3. Druhý bod preambule rámcové dohody stanoví:

„Strany [EKOS, UNICE a CEEP] uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců."

4. Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví:

„Účelem této rámcové dohody je

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

[…]"

5. Ustanovení 3 uvedené rámcové dohody stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou' osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

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

6. Ustanovení 4 uvedené rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace", stanoví:

„1. 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.

[…]

4. 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."

7. Ustanovení 8 odst. 5 rámcové dohody stanoví:

„Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi."

Vnitrostátní právo

8. Předkládací usnesení uvádí, že vedle směrnice a rámcové dohody se F.J. Rosado Santana opírá a) o článek 14 španělské ústavy, který zakotvuje zásadu rovného zacházení, a b) o článek 1 zákona 70/1978 ze dne

26. prosince 1978 o uznání předchozí služby ve veřejné správě (dále jen „zákon 70/1978“), který stanoví:

„1. V případě kariérních úředníků státní správy, místní správy, veřejnoprávních korporací, justičních orgánů, pracovních tribunálů a správních orgánů sociálního zabezpečení, se bez výjimky uznávají všechna období služby, která tito úředníci dosáhli v uvedených správních orgánech před vytvořením příslušných orgánů, tříd a pracovních míst, nebo vstupem do nich, vedle všech zkušebních dob zaměstnanců veřejné správy, kteří splnili vstupní zkoušky pro veřejnou správu.

2. Všechna období služby v odvětví veřejné správy uvedená v předchozím odstavci, dosažená buď dočasnými zaměstnanci veřejné správy (zaměstnanými na dobu určitou nebo přechodně), nebo zaměstnanci, jejichž pracovní smlouva se řídí správním nebo pracovním právem, bez ohledu na to, zda byla taková smlouva uzavřena písemně, je třeba bez výjimky považovat za skutečná období služby.“

9. Předkládací usnesení dále uvádí, že Junta de Andalucía (autonomní vláda Andalusie) (dále jen „Autonomní vláda“) zpochybnila použitelnost zákona 70/1978 v původním řízení proto, že se uvedený zákon podle vnitrostátní judikatury nepoužije na výběrová řízení úředníků, která jsou založena na zásluhách.

10. Španělská vláda ve svém vyjádření rovněž tvrdí, že zákon 70/1978 není použitelný. Odkazuje na 22. doplňkové ustanovení zákona 30/1984 ze dne 2. srpna 1984 o reformě veřejné služby. Uvedené ustanovení definuje některá kritéria způsobilosti pro povýšení ze skupiny D do skupiny C v kariérní struktuře španělské veřejné správy. Tato kritéria zahrnují 10 let služby v postavení kariérního úředníka ve skupině D. Podle Autonomní vlády je dotčené ustanovení konkrétně vyjádřeno v právních předpisech samosprávného společenství Andalusie v nařízení 2/2002 ze dne 2002, jehož čl. 32 odst. 2 je formulován podobně.

11. Španělská vláda rovněž uvádí zákon 7/2007 ze dne 12. dubna 2007 o základních pravidlech týkajících se zaměstnanců veřejné správy. Článek 10 uvedeného zákona se vztahuje na dočasné zaměstnance a obsahuje ustanovení upravující jejich jmenování, povahu jejich povinností a ukončení jejich pracovního poměru [3].

12. Předkládající usnesení dále uvádí judikaturu španělského ústavního soudu. Zdá se, že uvedený soud rozhodl, že rozdíly v odměňování mezi dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky se stejnými povinnostmi nemusejí být v rozporu se zásadou rovného

3 — Údaje poskytnuté španělskou vládou v jejím vyjádření neumožňují prokázat, zda tento zákon obsahuje rovněž ustanovení upravující účinky změny postavení mezi dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky.

zacházení, která je stanovena v článku 14 španělské ústavy. Rozdílné právní zacházení tudíž může být v souladu s ústavou.

13. Konečně pak předkládající usnesení uvádí, že převážná většina španělských soudů (nikoli však všechny) zastávají názor, že pokud veřejné oznámení o výběrovém řízení stanoví pravidla upravující mimo jiné způsobilost, jsou taková pravidla „zákonem" tohoto výběrového řízení. Pokud uchazeč taková pravidla nenapadne ve stanovené lhůtě, nemůže později tvrdit, že byla protiprávní, aby zpochybnil výsledek v rozsahu, v němž se jej týká.

14. Podle písemného vyjádření španělské vlády z této judikatury vyplývá, že v kontextu přijímání zaměstnanců ve veřejné službě existují pro uchazeče, kteří chtějí zpochybnit výběrové řízení, pouze dvě možnosti. Chce-li uchazeč zpochybnit podmínky dotčeného výběrového řízení, musí se jeho stížnost týkat uvedených podmínek. Naopak, pokud chce uchazeč zpochybnit způsob, kterým výběrové řízení proběhlo, musí se jeho stížnost týkat průběhu výběrového řízení. Nemůže však zpochybnit podmínky upravující výběrové řízení nepřímo, ve formě stížnosti zdánlivě zaměřené proti vedení výběrového řízení. Na základě zákona 29/1998 ze dne 13. července 1998 o sporech ve správních řízeních musí být za takových okolností, jako jsou okolnosti v původním řízení, žaloba týkající se podmínek upravujících výběrové řízení podána ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy bylo zveřejněno oznámení o výběrovém řízení. V projednávané věci by tak žaloba musela být podána nejpozději 17. března 2008.

Skutkové okolnosti, řízení a předložené otázky

15. Francisco Javier Rosado Santana, žalobce v původním řízení, vstoupil poprvé do pracovního poměru s Autonomní vládou dne 19. května 1989, kdy byl zaměstnán na dobu určitou. Uvedený pracovní poměr skončil dne 27. května 2005. Dne 28. května 2005 se stal kariérním úředníkem na základě smlouvy na dobu neurčitou.

16. Předkládací usnesení uvádí, že vyhláškou Consejería de Justicia y Administración Pública (ministerstvo spravedlnosti a veřejné správy) Autonomní vlády ze dne 17. prosince 2007 bylo oznámeno, že výběrové testy se budou konat podle vnitřního systému povyšování zaměstnanců veřejné správy, který se vztahuje na všechny zaměstnance veřejné správy tohoto orgánu veřejné správy (dále jen „oznámení o výběrovém řízení"). Pravidlo 2 odst. 1 písm. b) oznámení o výběrovém řízení uvádělo, že uchazeči byli povinni

„mít kvalifikaci bachiller superior [maturitní zkouška] nebo být způsobilí k získání této kvalifikace […] nebo mít 10 služební praxe jako kariérní zaměstnanec veřejné správy na místě skupiny D, nebo mít 5 let služební praxe a uspět ve specifickém kursu organizovaném Instituto Andaluz de la Administración Pública [Andaluský institut veřejné správy] a uvedeném v rozhodnutí ze dne 4. července 2002, které stanoví výběrový postup sestávající z testů pro postup interním povyšováním ze skupiny D do skupiny C v Administration General de la Junta de Andalucía [Všeobecná správa Autonomní vlády] […]".

17. V dalším textu budu kritérium způsobilosti týkající se deseti let služby v postavení kariérního úředníka na pracovním místě skupiny D označovat jako „napadené kritérium".

18. Ačkoliv předkládací usnesení neuvádí celý text pravidla 2 odst. 1 písm. b) oznámení o výběrovém řízení, písemné vyjádření předložené Autonomní vládou o to usiluje. Podle uvedeného vyjádření uvedené pravidlo dále stanoví:

„[…] odpracovaná období […] dosažená v postavení kariérního úředníka […] budou vzata v úvahu pro výpočet délky služby […]. Nebudou však vzata v úvahu předchozí odpracovaná období dosažená v postavení dočasného nebo smluvního zaměstnance v jiné oblasti veřejné správy, nebo jiná podobná předchozí odpracovaná období."

19. Oznámení o výběrovém řízení bylo zveřejněno v *Boletín Oficial* (Úřední věstník) Autonomní vlády ze dne 16. ledna 2008.

20. Předkládací usnesení sice v této otázce není zcela jasné, avšak zdá se, že F.J. Rosado Santana by napadené kritérium splnil na základě své služby u žalovaného orgánu od 19. května 1989, kdyby oznámení nevyžadovalo, aby taková služba byla zastávána v postavení kariérního úředníka. Ostatní kritéria způsobilosti stanovená oznámením o výběrovém řízení pro projednávanou věc nejsou relevantní.

21. Francisco J. Rosado Santana se však k dotčenému výběrovému řízení přihlásil a jeho přihláška byla přijata. Účastnil se zkoušek, které byly rozděleny na dvě části. Byl úspěšný a byl proto zařazen na seznam úspěšných uchazečů, zveřejněný dne 12. listopadu 2008.

22. Dne 2. února 2009 byla zveřejněno oznámení o volných místech. Francisco J. Rosado Santana řádně o místo požádal a předložil požadované dokumenty. Dne 25. března 2009 však Secretaría General para la Administración Pública (generální tajemník veřejné správy) Autonomní vlády přijal rozhodnutí

zrušující jeho kvalifikaci úspěšného uchazeče (dále jen „sporné rozhodnutí“). Důvodem uvedeným pro zrušení byla skutečnost, že F. J. Rosado Santana nesplnil žádné z kritérií způsobilosti uvedených výše v bodu 16. Konkrétně nesplnil napadené kritérium, a to z toho důvodu, že doba, v jejímž průběhu pracoval jako dočasný zaměstnanec, nemůže být započtena pro určení, zda takové kritérium bylo splněno.

23. Dne 8. června 2009 F. J. Rosado Santana podal žalobu k Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 12 de Sevilla [soud pro správní spory č. 12, Sevilla (Španělsko)], ve které zpochybnil sporné rozhodnutí. Konkrétně zpochybnil platnost dotčeného napadeného kritéria, jelikož nesprávně požadovalo, aby byl dotčený služební poměr zastáván kariérním úředníkem.

24. Vnitrostátní soud pokládá Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1. Má se [směrnice], s ohledem na vyjádření ústavního soudu členského státu Unie, podle něhož nemusí být rozdílné zacházení s dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky v rozporu s ústavou tohoto státu, vykládat v tom smyslu, že toto vyjádření musí nutně znamenat vyloučení oblasti veřejné služby z působnosti směrnice?

2. Má se [směrnice] vykládat tak, že brání tomu, aby vnitrostátní soud vykládal zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace způsobem, který obecně vylučuje uplatnění rovnosti mezi dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky z působnosti této směrnice?

3. Má se ustanovení 4 [rámcové dohody] vykládat v tom smyslu, že brání tomu, aby předchozí období služby dosažené v postavení dočasného zaměstnance nebyla započtena jako odpracovaná doba pro přístup k postavení kariérního úředníka a konkrétně pro účely odměňování, zařazení do platové třídy nebo kariérního postupu ve veřejné službě?

4. Vyžaduje ustanovení 4 [rámcové dohody], aby vnitrostátní právní předpisy byly vykládány v tom smyslu, že nevylučují doby odpracované v postavení dočasného zaměstnance ze započtení do délky služby kariérního úředníka?

5. Má být ustanovení 4 [rámcové dohody] vykládáno v tom smyslu, že ačkoliv bylo zveřejněno oznámení o volném pracovním místě a nebylo dotyčnou osobou zpochybněno, má vnitrostátní soud povinnost přezkoumat, zda je v rozporu s právní úpravou [Evropské unie] a je v takovém případě vnitrostátní soud

povinen nepoužít tato pravidla nebo vnitrostátní ustanovení, o něž se opírají, v rozsahu, v němž jsou v rozporu s uvedeným ustanovením?

25. Písemná vyjádření předložily španělská vláda, Autonomní vláda a Evropská komise. Jednání nebylo požadováno a nekonalo se.

Přípustnost

26. Autonomní vláda ve svém písemném vyjádření uplatnila dvě obecné námitky týkající se přípustnosti.

27. V první z nich Autonomní vláda tvrdí, že předkládající usnesení nesplňuje požadavky judikatury Soudního dvora. Vnitrostátní soud nespecifikoval vnitrostátní právní rámec, který se použije na předložené otázky a důvody, které jej vedly k výběru konkrétního ustanovení práva Evropské unie (dále jen „EU"). Neprokázal ani vazbu mezi tímto ustanovením a vnitrostátními pravidly nebo skutkovým stavem, které tvoří kontext sporu. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tak musí být prohlášena za nepřípustnou.

28. Tento názor nesdílím.

29. Z ustálené judikatury vyplývá, že postup stanovený v článku 267 ES je založen na jasné dělbě činností mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem. Pouze vnitrostátnímu soudu přísluší, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru [4].

30. Zkoumání předkládacího usnesení ukazuje, že vnitrostátní soud vymezuje vnitrostátní právní předpisy, o něž se F. J. Rosado Santana opírá v řízení, které vede. Nezbytným následkem je, že uvedený soud musí taková ustanovení považovat za relevantní pro předložené otázky. Dále uvádí podrobnosti vnitrostátní judikatury, které jej vedou k pochybnostem ohledně přesného použití směrnice v jeho vnitrostátní jurisdikci ve světle této judikatury. V každém případě je jasné, že v řízení o rozhodnutí o předběžné otázce přísluší vnitrostátnímu soudu, před kterým bylo zahájeno původní řízení, aby určil ustanovení vnitrostátního práva, jež jsou použitelná na původní řízení [5].

31. Pokud jde o důvody, které vnitrostátní soud vedly k odkazu na směrnici a rámcovou dohodu, a vazbu mezi těmito ustanoveními

4 — Viz mezi četnými příklady, rozsudky Soudního dvora ze dne 26. června 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophones a další, C-305/05, Sb. rozh. s. I-5305, bod 18, a ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, Sb. rozh. s. I-11939, bod 44.

5 — Viz v tomto ohledu, usnesení Soudního dvora ze dne 12. června 2008, Vassilakis a další, C-364/07, Sb. rozh. s. I-90, bod 77.

a sporem v původním řízení, předkládací usnesení mimo jakoukoli pochybnost objasňuje, proč jsou ustanovení směrnice relevantní pro skutkový stav popsaný v usnesení.

32. První námitka musí být podle mého názoru vzhledem k těmto skutečnostem zamítnuta.

33. Ve své druhé námitce Autonomní vláda tvrdí, že – jak já tomu rozumím – předložené otázky jsou nepřípustné z toho důvodu, že ustanovení 4 rámcové dohody nelze použít za okolností, jichž se uvedené otázky týkají. Spor v původním řízení se netýká „pracovních podmínek" pro účely ustanovení 4 rámcové dohody, nýbrž kritéria účasti ve výběrovém řízení, kterého se F. J. Rosado Santana účastnil.

34. Z judikatury Soudního dvora je zjevné, že obdrží-li Soudní dvůr žádost o výklad práva EU, která není zjevně bez vztahu k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, musí na takovou žádost odpovědět [6].

35. Otázkou, co je myšleno „pracovními podmínkami", se budu zabývat v bodu 51 a násl. dále. Avšak druhou námitku Autonomní vlády, týkající se přípustnosti, považuji za zjevně nesprávně koncipovanou. Je zcela mimo jakoukoli pochybnost, že použitelnost ustanovení 4 rámcové dohody, včetně způsobu, kterým je třeba vykládat pojem „pracovní podmínky", je relevantní pro otázky, jež vyvstaly v původním řízení.

36. Námitky Autonomní vlády týkající se přípustnosti je tudíž třeba zamítnout.

K věci samé

37. Vnitrostátní soud ve svém předkládacím usnesení uvádí pět otázek. Otázka 1 se týká interakce mezi vnitrostátním právem a právem EU. Otázky 2, 3 a 4 se týkají přípustnosti a výkladu směrnice, zejména ustanovení 4 rámcové dohody. Otázka 5 uvádí problémy týkající se dostupnosti opravných prostředků podle vnitrostátního práva, pokud bylo porušeno právo EU.

38. Vzhledem k tomu, že relevantnost otázek 1 a 5 závisí na tom, jaké odpovědi Soudní dvůr poskytne v souvislosti s použitelností a výkladem směrnice, se budu nejprve zabývat otázkami 2, 3 a 4. Poté se budu věnovat otázce 1 a nakonec otázce 5.

6 — Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. října 1993, Enderby, C-127/92, Recueil, s. I-5535, bod 12.

Otázky 2, 3 a 4

39. Podstatou těchto otázek, kterými bude nejlépe se zabývat společně, je to, že předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby rozhodl o použitelnosti a výkladu směrnice, a konkrétně ustanovení 4 rámcové dohody, na okolnosti existující v původním řízení.

40. Vnitrostátní soud chce konkrétně vědět, zda takové oznámení o výběrovém řízení, jako je oznámení v původním řízení, které přípustnost pro povýšení ve veřejné službě činí závislou na délce služby v postavení kariérního úředníka a výslovně vylučuje období odpracované v postavení dočasného zaměstnance, porušuje ustanovení 4 rámcové dohody.

Použitelnost směrnice na věc v původním řízení

– Úředníci

41. Z judikatury Soudního dvora je zjevné, že skutečnost, že zaměstnanecký poměr F. J. Rosado Santany byl uzavřen s orgánem veřejné správy, nemá v projednávané věci vliv na použití směrnice a rámcové dohody. Jak ze znění uvedených opatření, tak z jejich kontextu je zjevné, že ustanovení, která obsahují, lze použít na pracovní smlouvy na dobu určitou a pracovní či služební poměry uzavřené s orgány veřejné správy a orgány veřejného sektoru [7]. Rovněž skutečnost, že pracovní místo může být podle vnitrostátního práva označeno jako „regulované“, není relevantní pro použitelnost uvedených opatření [8].

42. Na rozdíl od argumentu uplatněného Autonomní vládou v souvislosti s otázkou 2 z toho vyplývá, že dočasní a kariérní úředníci musejí být považováni za „srovnatelné“ pro účely ustanovení 4 rámcové dohody.

– Použitelnost směrnice a rámcové dohody na osobu, která přestala být zaměstnancem s pracovním poměrem na dobu určitou

43. Španělská vláda ve svém písemném vyjádření tvrdí, že směrnici a rámcovou dohodu

7 — Viz zejména rozsudky Soudního dvora ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 54 až 57; ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 25, a ze dne 22. prosince 2010, ve spojených věcech Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, Sb. rozh. s. I-14031, bod 38.

8 — Viz v tomto smyslu rozsudek Del Cerro Alonso, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 29.

nelze použít na takovou osobu, jako je F.J. Rosado Santana, který svou žalobu podává v postavení kariérního úředníka, tedy jako stálý zaměstnanec. Na podporu této argumentace cituje body 28 a 30 rozsudku Del Cerro Alonso [9], kde Soudní dvůr konstatoval, že směrnice a rámcová dohoda se použijí na „všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, ve kterém mají vazbu na zaměstnavatele", a dále uvedl, že jelikož se „věc v původním řízení [týkala] srovnání mezi dočasnými zaměstnanci s regulovaným postavením a stálými zaměstnanci s regulovaným postavením", žalobkyně v původním řízení „[spadala] do působnosti směrnice [...] a rámcové dohody". Vzhledem k tomu, že srovnání, které chce F. J. Rosado Santana v projednávané věci provést, je srovnání mezi ním samotným coby kariérním úředníkem, a ostatními kariérními úředníky, neexistují pochybnosti o použitelnosti směrnice a rámcové dohody na jeho osobu.

44. Komise zastává podobný přístup.

45. Taková argumentace podle mého názoru nesprávně vykládá judikaturu a zaujímá přístup k výkladu směrnice a rámcové dohody, který nemá vztah k jejich cíli.

46. K tomu, aby byly směrnice a rámcová dohoda řádně vykládány, je třeba vzít v úvahu kontext, v němž byly přijaty. Soudní dvůr tak ve věci Impact [10] rozhodl, že „rámcová dohoda, zejména její ustanovení 4, […] sleduje účel náležející k základním cílům, které jsou uvedeny v [čl. 151] prvním pododstavci [SFEU], jakož i v […] článku 7 a čl. 10 odst. 1 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, na niž odkazuje [článek 151 SFEU], a které souvisejí se zlepšením životních a pracovních podmínek a existencí přiměřené sociální ochrany pracovníků, v projednávané věci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. […] Vzhledem k těmto cílům musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva [EU], která nemůže být vykládána restriktivně" [11].

47. V původním řízení se jedná o právo na to, aby byla období odpracovaná zaměstnancem na dobu určitou pro stanovení způsobilosti pro povýšení započtena stejně jako v případě srovnatelného zaměstnance s pracovním poměrem na dobu neurčitou u stejného zaměstnavatele.

48. Může být takový široký výklad ustanovení 4 opodstatněný?

9 — Uvedený výše v poznámce pod čarou 7.

10 — Rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483.

11 — Body 112 a 114. Viz rovněž rozsudek Del Cerro Alonso, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 38.

49. Podle mého názoru takový výklad není pouze přípustným výkladem. Je jediným výkladem, který splňuje požadavek, aby uvedené ustanovení bylo vykládáno způsobem, jenž není restriktivní. Skutečnost, že F. J. Rosado Santana je nyní s Autonomní vládou v pracovním poměru na dobu neurčitou, nemá žádný vliv na argument uplatňovaný v jeho prospěch. Naopak, zásadní význam má skutečnost, zda by nezapočtení období odpracovaných v postavení zaměstnance na dobu určitou při posuzování způsobilosti pro povýšení *pouze z důvodu dočasné povahy jeho zaměstnaneckého vztahu* bylo pro účely ustanovení 4 diskriminací.

50. Více restriktivní přístup by zmařil celý účel ustanovení 4 rámcové dohody. Umožnil by jednu z forem diskriminace, k jejímuž zamezení byly právě směrnice a rámcová dohoda přijaty.

– „Pracovní podmínky“

51. Aby se použilo ustanovení 4 rámcové dohody, musí být dotčenou podmínkou „pracovní podmínka“.

52. Judikatura Soudního dvora objasňuje, že uvedený pojem rovněž vyžaduje široký výklad [12].

53. V projednávané věci je vedlejším důsledkem pracovního poměru F. J. Rosado Santany coby kariérního úředníka skutečnost, že je způsobilý pro povýšení. Jinými slovy, za předpokladu, že splňuje (platné) požadavky stanovené Autonomní vládou jakožto jeho zaměstnavatelem, má nárok přicházet v úvahu pro povýšení se všemi požitky, které s tím souvisejí, spolu se svými kolegy a dalšími kandidáty v podobném postavení.

54. Může být takové právo pro účely ustanovení 4 rámcové dohody označeno jako pracovní podmínka?

55. Podle mého názoru zní odpověď jasně „ano“. Pracovní poměr je charakterizován nárokem na jedné straně a odpovídající povinností na straně druhé. V takovém ohledu se neliší od podmínek upravujících vyplácení platu za odvedenou práci [13].

12 — Viz v tomto ohledu rozsudek Del Cerro Alonso, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 31 a násl., a Impact, uvedený výše v poznámce pod čarou 10, bod 115.

13 — Je zřejmé, že podmínky týkající se „platu“ ve smyslu odměny vyplácené za odvedenou práci, náleží k definici „pracovních podmínek“ podle ustanovení 4 rámcové dohody (viz rozsudky Del Cerro Alonso, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 41, a Impact, uvedený výše v poznámce pod čarou 10, bod 126).

„Objektivní důvody“

56. Ustanovení 4 rámcové dohody výslovně připouští odlišné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, je-li takové odlišné zacházení ospravedlněno objektivními důvody.

57. Pojem „objektivní důvody“ není ve směrnici nebo rámcové dohodě definován. Je však vyložen judikaturou Soudního dvora.

58. Soudní dvůr ve svém rozsudku ve věci Del Cerro Alonso [14] uvedl, že daný pojem musí být chápán podobně jako pojem „objektivní důvody“ v ustanovení 5, rámcové dohody, kterým se již judikatura zabývala [15]. Soudní dvůr ve své judikatuře ohledně ustanovení 5 rozhodl, že „pojem ‚objektivní důvody‘ musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a které proto mohou v konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména z konkrétní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu“ [16]. Dále uvedl, že „[p]oužití pracovních smluv na dobu určitou pouze na základě obecného právního nebo správního předpisu bez vztahu ke konkrétnímu obsahu dotyčné činnosti konkrétněji neumožňuje vyvodit objektivní a průhledná kritéria za účelem ověření, zda obnovení takových smluv skutečně odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné“ [17].

59. Soudní dvůr použil toto odůvodnění na ustanovení 4 rámcové dohody a v rozsudku Del Cerro Alonso konstatoval, že „[pojem objektivní důvody] musí být chápán tak, že neumožňuje odůvodnit rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva. Naopak, uvedený pojem vyžaduje, aby bylo dotčené nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, ve kterém se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, je způsobilá

14 — Uvedený výše v poznámce pod čarou 7.

15 — Bod 56.

16 — Viz rozsudky Del Cerro Alonso, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 53, a Adeneler a další, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, body 69 a 70.

17 — Viz rozsudek Del Cerro Alonso, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 55, a Adeneler a další, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 74.

dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná“ [18].

60. Soudní dvůr při opětovném výkladu ustanovení 4 rámcové dohody ve věci Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres [19] rozhodl, že „[přesné a konkrétní skutečnosti, o které se jedná] 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. [...] Naopak odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců orgánů veřejné správy není s těmito požadavky v souladu, a nemůže tak být ‚objektivním důvodem‘ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Pokud jde o pracovní podmínky, rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou totiž nemůže být odůvodněno kritériem, které obecným a abstraktním způsobem odkazuje na samotnou délku pracovního poměru. Připustit, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila takové rozdílné zacházení, by znamenalo zbavit cíle [směrnice] i rámcové dohody […] jejich podstaty. Namísto zlepšení kvality práce na dobu určitou a podpory rovného zacházení, o které usiluje jak [směrnice], tak i rámcová dohoda, je odkaz na takové kritérium snahou o zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou“ [20].

61. Na rozdíl od toho, co tvrdí španělská vláda ve svém písemném vyjádření, z toho vyplývá, že skutečnost, že pracovní poměr na dobu určitou je *per definitionem* dočasný, nemůže představovat „objektivní důvod“ ospravedlňující rozdílné zacházení pro účely ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody. Z toho dále vyplývá, že vyloučením období odpracovaných v pracovním poměru na dobu určitou, jak to učinilo oznámení o výběrovém řízení v případě F. J. Rosado Santany, takové oznámení nesplňuje požadavky ustanovení 4 odst. 1, pokud jde o pojem „objektivní důvody“.

62. To neznamená, že nikdy nemohou nastat okolnosti, za kterých se pojem „objektivní důvod“ použije na rozdílné zacházení mezi dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky. Španělská vláda vyhradila relativně značný prostor svého písemného vyjádření popisu základních rozdílů, které mezi dočasnými zaměstnanci a kariérními považuje za inherentní. Ty podle španělské vlády zahrnují rozdíly týkající se způsobu, kterým jsou různé kategorie zaměstnanců veřejné správy přijímány

18 — Body 57 a 58.

19 — Uvedená výše v poznámce pod čarou 7.

20 — Body 55 až 57.

do zaměstnání, požadované kvalifikace a povahy vykonávaných povinností.

63. V rozsahu, v němž tyto rozdíly pouze odrážejí dočasnou povahu pracovního poměru, na jehož základě je dočasný zaměstnanec přijat do zaměstnání, tyto argumenty nemohou uspět při odůvodnění rozdílu v zacházení pro účely ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody. V rozsahu, v němž však takové rozdíly mohou odrážet objektivní požadavky vyplývající z povyšování *ve specifických případech*, takové rozdíly mohou být opodstatněné.

64. Konkrétně si skutečně lze představit okolnosti, kdy pracovní místo, jež má být obsazeno, vyžaduje konkrétní zkušenosti, které mohl získat pouze kariérní úředník. To může vyplývat například ze skutečnosti, že takovou předchozí zkušenost lze získat pouze na místech, která jsou obsazována kariérními úředníky. Ačkoliv druhý bod preambule rámcové dohody uvádí, že smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ani směrnice, ani rámcová dohoda nestanoví obecnou povinnost, aby pracovní poměry na dobu určitou byly, pokud je to možné, přeměněny na trvalé pracovní poměry [21].

65. To, zda v konkrétním případě existují objektivní důvody pro účely ustanovení 4 odst. 1, je skutkovou otázkou, která bude záviset na konkrétních okolnostech dotyčného řízení o povyšování. Danou otázku je třeba řešit případ od případu, s přihlédnutím ke všem faktorům, jež mohou být relevantní, zejména včetně povahy zkušeností nezbytných pro pracovní místo, které má být obsazeno.

66. Ve věci v původním řízení je však zřejmé, že danému výběrovému řízení, které stanovilo pouze to, že období odpracovaná v postavení dočasného zaměstnance nebudou vzata v úvahu, nemohla nikdy svědčit dotčená výjimka. Takové důvody samozřejmě mohly existovat. Avšak i kdyby existovaly, nebyly vyjádřeny transparentně, což je zásadní proto, aby na nich předmětná výjimka mohla být založena.

67. Ze všech výše uvedených skutečností vyplývá, že jsem toho názoru, že oznámení o výběrovém řízení bylo v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody.

21 — Viz v tomto ohledu rozsudek Adeneler a další, uvedený výše v poznámce pod čarou 7, bod 91, a ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (spojené věci C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071), bod 183.

68. Soudím proto, že na otázky 2, 3 a 4 je třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody je porušeno, činí-li takové oznámení o výběrovém řízení, jako je oznámení v původním řízení, způsobilost pro povýšení závislou na období zaměstnání v postavení kariérního úředníka a výslovně vylučuje období odpracovaná v postavení dočasného zaměstnance, aniž pro takové vyloučení stanovuje jakýkoli objektivní důvod jako základ.

Otázka 1

69. Vnitrostátní soud v předkládacím usnesení uvádí, že španělský ústavní soud rozhodl, že nemusí být v rozporu s ustanoveními o rovném zacházení, jež se nacházejí v článku 14 vnitrostátní ústavy, aby bylo s dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky zacházeno odlišně, i když mohou vykonávat stejné úkoly.

70. Jak chápu otázku položenou vnitrostátním soudem, je její podstatou to, zda definice rovného zacházení přijatá jedním z nejvyšších soudů tohoto členského státu musí převážit nad odlišnou definicí téhož konceptu podle práva EU v oblasti, kde je vnitrostátní soud povinen používat právo EU. Pokud by byl vnitrostátní soud povinen přijmout definici ústavního soudu, výsledkem by bylo (nebo by mohlo být), že by se směrnicí a rámcovou dohodou bylo zacházeno tak, že se nevztahují na veřejnou službu takového členského státu.

71. V rozsahu, v němž se otázka týká toho, zda se směrnice a rámcová dohoda vztahují na úředníky veřejné správy, jsem se touto otázkou zabývala již v bodech 41 a násl. výše.

72. V rozsahu, v němž se otázka týká toho, zda může být vnitrostátní soud povinen použít definici rovného zacházení, která se liší od definice stanovené právem EU a přiznává méně práv, musí být odpovědí jednoznačně „ne“.

73. To je zřejmé z ustálené judikatury Soudního dvora.

74. Při použití vnitrostátního práva v kontextu směrnice Evropské unie jsou vnitrostátní soudy povinny vykládat toto právo v co největším možném rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice a – vzhledem k tomu, že rámcová dohoda tvoří nedílnou součást směrnice – rámcové dohody [22]. Požadavek

22 — Viz v tomto ohledu, stanovisko přednesené generální advokátkou J. Kokott ve věci Impact, uvedené výše v poznámce pod čarou 10, bod 87.

konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému SFEU v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost práva Evropské unie, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen [23]. Zásada, podle níž musí být vnitrostátní právo vykládáno v souladu s právem EU, vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich působnosti tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a rámcové dohody a došly k výsledku, který bude v souladu se sledovaným cílem [24].

75. Z toho vyplývá, že vnitrostátní soud je povinen použít výklad směrnice a rámcové dohody poskytnutý Soudním dvorem i v případě, že ústavní soud dotčeného členského státu rozhodl, že rozdíly v zacházení s dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky nejsou (nebo nemusejí být) v rozporu s ústavou tohoto členského státu.

76. Ve světle výše uvedených skutečností jsem toho názoru, že na otázku 1 je třeba odpovědět tak, že vnitrostátní soud je povinen použít výklad směrnice a rámcové dohody poskytnutý Soudním dvorem, i v případě, že španělský ústavní soud rozhodl, že rozdíly v zacházení s dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky veřejné správy nejsou (nebo nemusejí být) v rozporu s ústavou tohoto členského státu.

Otázka 5

77. Podstatou této otázky vnitrostátního soudu v zásadě je, zda právo EU, a zejména ustanovení 4 rámcové dohody, vyžaduje, aby vnitrostátní soud zkoumal hmotněprávní ustanovení oznámení o výběrovém řízení bez ohledu na procesní překážku, například na skutečnost, že k podání žaloby nedošlo včas.

78. Žaloba F. J. Rosado Santany v původním řízení je založena na tvrzení, že vzhledem k tomu, že napadené kritérium požaduje 10 let praxe v postavení kariérního úředníka veřejné správy, je oznámení o výběrovém řízení v rozporu s právem EU. Jeho práva tudíž byla porušena. Již jsem uvedla, že s takovým názorem souhlasím. Nicméně z předkládacího usnesení je zřejmé, že v době, kdy F. J. Rosado Santana podal svou žalobu, již uplynula lhůta dvou měsíců, stanovená v oznámení o výběrovém řízení.

79. Lze se domáhat uplynutí takové promlčecí lhůty v případě, že základem žaloby je skutečnost, že byla porušena práva vyplývající z práva EU?

23 — Viz mezi jiným věc Impact, uvedenou výše v poznámce pod čarou 10, body 98 a 99 a citovaná judikatura.

24 — Viz v tomto ohledu, rozsudek Impact, uvedený výše v poznámce pod čarou 10, bod 101 a citovaná judikatura.

80. Z ustálené judikatury vyplývá, že při neexistenci právní úpravy Společenství v této oblasti přísluší vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil podrobná procesní pravidla soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Unie [25].

81. Členské státy jsou však odpovědné za zajištění účinné ochrany těchto práv v každém jednotlivém případě [26]. Podrobná pravidla upravující tyto žaloby nesmějí být méně příznivá než ta, která se týkají obdobných žalob na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a v praxi nesmějí znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právem EU (zásada efektivity) [27].

82. Zásada rovnocennosti vyžaduje, aby se dotčené vnitrostátní pravidlo použilo bez rozdílu na žaloby založené na porušení práva Evropské unie nebo vnitrostátního práva, mají-li podobný předmět a důvody [28]. Zatímco v předkládacím usnesení nic nenasvědčuje tomu, že tato zásada byla ve věci v původním řízení porušena, vnitrostátnímu soudu přísluší, aby tuto skutečnost ověřil [29].

83. Ohledně zásady efektivity z ustálené judikatury vyplývá, že stanovení přiměřených promlčecích lhůt v zásadě splňuje požadavek efektivity v rozsahu, v němž představuje uplatnění základní zásady právní jistoty. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že členským státům přísluší, aby stanovily lhůty odpovídající zejména významu rozhodnutí, jež mají být přijata, pro zúčastněné osoby, složitosti řízení a právním předpisům, které mají být použity, počtu osob, jež mohou být dotčeny, a dalším veřejným nebo soukromým zájmům, které je třeba zohlednit [30].

84. Neztěžuje dvouměsíční lhůta stanovená vnitrostátními právními předpisy nadměrně výkon práv přiznaných právem EU?

85. Je zřejmé, že dotčená lhůta je krátká.

86. Avšak vzhledem k zájmům, které je třeba vzít v úvahu v takovém výběrovém řízení, o které se jedná v původním řízení, ji nepovažuji za natolik krátkou, aby sama o sobě porušovala zásady uvedené výše. Jak zdůraznila španělská vláda ve svém písemném vyjádření,

25 — Viz zejména rozsudek Impact, uvedený výše v poznámce pod čarou 10, bod 44 a citovaná judikatura, jakož i rozsudek Angelidaki a další, uvedený výše v poznámce pod čarou 21, bod 173.

26 — Viz zejména rozsudek Impact, uvedený výše v poznámce pod čarou 10, bod 45 a citovaná judikatura.

27 — Viz zejména rozsudek Impact, uvedený výše v poznámce pod čarou 10, bod 46 a citovaná judikatura.

28 — Viz rozsudek ze dne 8. července 2010, Bulicke, C-246/09, Sb. rozh. s. I-7003, bod 26 a citovaná judikatura.

29 — Viz v tomto ohledu rozsudek Bulicke, uvedený výše v poznámce pod čarou 28, bod 28 a citovaná judikatura.

30 — Viz v tomto ohledu rozsudek Bulicke, uvedený výše v poznámce pod čarou 28, bod 36.

zájmy dalších uchazečů ve výběrovém řízení a samotné Autonomní vlády jakožto orgánu odpovědného za řádný průběh řízení, jsou relevantní. Jakékoli zpochybnění výběrového řízení pravděpodobně bude mít rušivý účinek a může způsobit újmu. Je třeba uvést, že ve věci Bulicke [31] Soudní dvůr výslovně potvrdil podobnou promlčecí lhůtu pro podávání žalob pro diskriminaci v zaměstnaneckých vztazích.

87. Lze říci, že okamžik, kdy dvouměsíční lhůta začíná běžet (tedy ode dne zveřejnění oznámení o výběrovém řízení v Úředním věstníku Andalusie), je v rozporu se zásadou efektivity? Vyžaduje tato zásada, aby lhůta počínala pozdějším okamžikem, například dnem, kdy byl F. J. Rosado Santana informován o své nezpůsobilosti pro povýšení?

88. Nejsem toho názoru.

89. Zdá se mi, že zájmům dotčených osob jako celku může nejlépe sloužit požadavek, aby byly stížnosti podávány brzy a v každém případě před tím, nežli výběrové řízení započne. Stanovením takového pravidla budou subjekty odpovědné za organizaci výběrového řízení schopny posoudit jakoukoli stížnost a přijmout veškeré další kroky, které se mohou pro řešení takové stížnosti ukázat jako nezbytné. Účastníci výběrového řízení budou vědět, že jakmile bude řízení zahájeno, nebude prodlužováno nebo rušeno z důvodu nutnosti vyrovnat se s jakýmikoli stížnostmi na jeho legalitu.

90. Jsem proto toho názoru, že kritérium efektivity bylo ve věci v původním řízení splněno.

91. V souvislosti s tímto závěrem jsem si vědoma toho, že se nezabývá možností, že s F. J. Rosado Santanou bylo nesprávně – a možná protiprávně – zacházeno v důsledku sledu událostí navazujících na jeho účast ve výběrovém řízení. To, že mu nejprve bylo oznámeno, že byl v řízení úspěšný a následně byl informován, že nebyl způsobilý k tomu, aby se o pracovní místo ucházel, lze nejmírněji označit jako nešťastné.

92. Sled událostí není z předkládajícího rozhodnutí zcela zřejmý. Informovala-li Autonomní vláda F. J. Rosado Santanu – výslovně či implicitně – že jeho přihláška splňuje požadavky oznámení o výběrovém řízení, představuje jakékoli pozdější sdělení v opačném smyslu především administrativní pochybení na straně Autonomní vlády nebo změnu postoje ve srovnání s původně zaujatým postojem. Je možné, že existují zásady španělského

31 — Uvedená výše v poznámce pod čarou 28.

správního práva, kterých se lze za takových okolností domáhat, jež správním orgánům brání v tom, aby změnily svůj původní postoj (na který se F. J. Rosado Santana jasně spoléhal tím, že se do výběrového řízení přihlásil a účastnil se jej). To je však záležitost, kterou musí posoudit vnitrostátní soud.

93. Podle mého názoru z toho vyplývá, že takové pochybení není ani porušením zásady efektivity, ani porušením práv vyplývajících z práva EU. Jeho dopad tak musí být posouzen vnitrostátním soudem podle příslušných vnitrostátních ustanovení, což je věcí pouze vnitrostátního soudu.

94. Proto soudím, že na otázku 5 je třeba odpovědět tak, že vnitrostátní soud není povinen přezkoumat hmotněprávní pravidla výběrového řízení v případě, že existuje platná procesní překážka. Aby byly respektovány požadavky práva EU, musí být taková překážka v souladu se zásadami rovnocennosti a efektivity. Taková dvouměsíční lhůta, jež počíná datem zveřejnění oznámení o výběrovém řízení, jako je lhůta dotčená v původním řízení, není v rozporu se zásadou efektivity.

Závěry

95. Ve světle výše uvedených úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžnou otázku položenou Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 12 de Sevilla odpověděl takto:

„1. Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, obsažené v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou

uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, je porušeno, činí-li takové oznámení o výběrovém řízení, jako je oznámení v původním řízení, způsobilost pro povýšení závislou na období zaměstnání v postavení kariérního úředníka a výslovně vylučuje období odpracovaná v postavení dočasného zaměstnance, aniž stanoví jakýkoli objektivní důvod jako základ pro takové vyloučení.

2. Vnitrostátní soud je povinen použít výklad směrnice a rámcové dohody poskytnutý Soudním dvorem, i v případě, že španělský ústavní soud rozhodl, že rozdíly v zacházení s dočasnými zaměstnanci a kariérními úředníky nejsou (nebo nemusejí být) v rozporu s ústavou tohoto členského státu.

3. Vnitrostátní soud není povinen přezkoumat hmotněprávní pravidla výběrového řízení v případě, že existuje platná procesní překážka. Aby byly respektovány požadavky práva EU, musí být taková překážka v souladu se zásadami rovnocennosti a efektivity. Taková dvouměsíční lhůta, jež počíná datem zveřejnění oznámení o výběrovém řízení, jako je lhůta dotčená v původním řízení, není v rozporu se zásadou efektivity."