Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

14. září 2016 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Ustanovení 4 — Zásada zákazu diskriminace — Pojem ‚pracovní podmínky' — Odstupné při ukončení pracovní smlouvy — Odstupné, které vnitrostátní právní úprava nestanoví v případě pracovních smluv na dobu určitou — Rozdílné zacházení v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou"

Ve věci C-596/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko) ze dne 9. prosince 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 22. prosince 2014, v řízení

Ana de Diego Porras

proti

Ministerio de Defensa,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení F. Biltgen (zpravodaj), předseda senátu, A. Borg Barthet a M. Berger, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za A. de Diego Porras J. Rello Ochaytou, abogado,

— za španělskou vládu L. Banciella Rodríguez-Miñónem, jako zmocněncem,

— za Evropskou komisi S. Pardo Quintillán a M. van Beekem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

Rozsudek

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

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Anou de Diego Porras a Ministerio de Defensa (ministerstvo obrany, Španělsko) ohledně kvalifikace smluvního vztahu mezi účastníky řízení a vyplacení odstupného v návaznosti na ukončení tohoto vztahu.

Právní rámec

Unijní právo

3 Ze čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70 vyplývá, že „[p]odepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.

4 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím účelem „provedení rámcové dohody […] uzavřené […] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.

5 Preambule rámcové dohody ve třetím pododstavci upřesňuje, že „dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance“.

6 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a dále vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou.

7 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, 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 […]“

8 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:

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

Španělské právo

9 Podle čl. 15 odst. 1 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (přepracované znění zákoníku práce, vyplývající z královského legislativního nařízení 1/1995), ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654, ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového v původním řízení, dále jen „zákoník práce“), lze pracovní smlouvu uzavřít na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Smlouva na dobu určitou může být uzavřena v následujících případech:

„a) pokud je zaměstnanec přijat k vykonání určitého úkolu, který je samostatný a oddělitelný od veškeré činnosti podniku a jeho provedení, ačkoliv je časově omezené, má v zásadě neurčitou délku trvání. […]

b) pokud to vyžadují okolnosti na trhu, nahromadění práce nebo převis objednávek, a to i v rámci běžné činnosti podniku. […]

c) v případě zastupování zaměstnanců, kteří mají nárok na zachování svého pracovního místa, pokud je v pracovní smlouvě specifikováno jméno zastupovaného a důvod zastoupení.“

10 Podle čl. 15 odst. 3 zákoníku práce „smlouvy na dobu určitou, které byly uzavřeny v rozporu se zákonem, se považují za uzavřené na dobu neurčitou“.

11 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (královské nařízení 2720/1998, kterým se provádí článek 15 zákoníku práce v oblasti smluv na dobu určitou), ze dne 18. prosince 1998 (BOE č. 7, ze dne 8. ledna 1999, s. 568), definuje v čl. 4 odst. 1 contrato de interinidad (smlouva o dočasném zastupování) jako smlouvu uzavřenou za účelem zastoupení zaměstnance podniku, který má nárok na zachování svého pracovního místa na základě právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo individuální dohody. Podle čl. 4 odst. 2 tohoto královského nařízení musí být ve smlouvě uveden zastupovaný zaměstnanec a důvod zastoupení. Délka trvání pracovní smlouvy o dočasném zastupování odpovídá délce nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance s nárokem na zachování pracovního místa.

12 Z článku 15 odst. 5 zákoníku práce vyplývá, že pracovníci, kteří byli zaměstnáni, s přerušením či nepřetržitě, déle než 24 z 30 měsíců, získávají postavení stálých zaměstnanců. Tato ustanovení však neplatí v případě použití smluv o vzdělávání, smluv o zastupování v případě odchodu do částečného důchodu nebo pracovních smluv o dočasném zastupování, ani v případě dočasných pracovních smluv uzavřených v rámci veřejných pracovně-vzdělávacích programů.

13 Článek 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce stanoví, že při skončení smlouvy, s výjimkou smluv o dočasném zastupování a smluv o vzdělávání, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši rovnající se poměrné části sumy odpovídající dvanáctinásobku denní mzdy za odpracovaný rok.

14 Podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se při ukončení smlouvy „současně s předáním písemného oznámení vyplatí zaměstnanci odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok, přičemž odstupné za období kratší než jeden rok se stanoví poměrně podle odpracovaných měsíců, až do výše dvanácti měsíčních mezd“.

Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžné otázky

15 Ana de Diego Porras byla od února 2003 zaměstnána na základě několika pracovních smluv o dočasném zastupování jako sekretářka na různých odborech ministerstva obrany. Poslední pracovní smlouva o dočasném zastupování, uzavřená dne 17. srpna 2005, se týkala zatupování paní Mayoral Fernández, která byla uvolněna z výkonu svých pracovních povinností za účelem výkonu odborové funkce.

16 Na základě Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (královské nařízení s mocí zákona 20/2012 o opatřeních k zajištění rozpočtové stability a ke zvýšení konkurenceschopnosti), ze dne 13. července 2012 (BOE č. 168, ze dne 14. července 2012, s. 50428), bylo uvolnění paní Mayoral Fernández z výkonu práce zrušeno.

17 Dopisem ze dne 13. září 2012 byla A. de Diego Porras předvolána k podpisu ukončení její pracovní smlouvy s účinností k 30. září 2012, aby paní Mayoral Fernández mohla od 1. října 2012 znovu nastoupit na své pracovní místo.

18 Dne 19. listopadu 2012 podala A. de Diego Porras k Juzgado de lo Social no 1 de Madrid (pracovní soud č. 1 v Madridu, Španělsko) žalobu, kterou napadla jak legalitu své pracovní smlouvy, tak podmínky jejího ukončení.

19 Vzhledem k tomu, že žaloba byla rozhodnutím ze dne 10. září 2013 zamítnuta, podala dotčená proti tomuto rozhodnutí odvolání k Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko), před kterým uvedla, že pracovní smlouvy o dočasném zastupování, na základě kterých byla zaměstnána, byly uzavřeny v rozporu se zákonem a je třeba je posuzovat jako „pracovní smlouvy na dobu neurčitou“. Při ukončení takové smlouvy je tedy třeba vyplatit odstupné.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu) konstatuje, že zaměstnání A. de Diego Porras na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování odpovídá požadavkům vyplývajícím z platných vnitrostátních ustanovení a ukončení uvedené pracovní smlouvy je založeno na objektivním důvodu.

21 Předkládající soud si nicméně klade otázku o nároku A. de Diego Porras na vyplacení odstupného z důvodu ukončení její pracovní smlouvy. Ve španělském právu totiž podle něj existuje, pokud jde o pracovní podmínky, rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, jelikož odstupné vyplácené v případech zákonného ukončení pracovní smlouvy je 20 denních mezd za každý odpracovaný rok v případě prvně uvedených zaměstnanců, kdežto v případě druhých zaměstnanců dosahuje pouze 12 denních mezd za odpracovaný rok. Tato nerovnost je ještě výraznější v případě zaměstnanců přijatých na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování, kterým vnitrostátní právní předpisy nepřiznávají v případě zákonného ukončení této smlouvy žádné odstupné.

22 Vzhledem k tomu, že takový rozdíl v zacházení není zdá se odůvodněn žádným objektivním důvodem, vyjadřuje předkládající soud pochybnosti o slučitelnosti dotčených vnitrostátních ustanovení se zásadou zákazu diskriminace mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, která je uvedena v ustanovení 4 rámcové dohody, jak ji vykládá judikatura Soudního dvora.

23 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba považovat odstupné vyplácené při ukončení [pracovní] smlouvy na dobu určitou za součást pracovních podmínek, na které odkazuje ustanovení 4 odst. 1 [rámcové dohody]?

2) Jestliže je toto odstupné považováno za součást [uvedených] pracovních podmínek, musí zaměstnanci s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud je skončení pracovní smlouvy nebo poměru určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události, obdržet při ukončení smlouvy totéž odstupné, které by náleželo srovnatelnému zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, když je jeho smlouva ukončena z objektivních důvodů?

3) Jestliže má zaměstnanec na dobu určitou právo obdržet totéž odstupné, které náleží zaměstnanci na dobu neurčitou, když dojde k ukončení smlouvy z objektivních důvodů, je třeba mít za to, že čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce správně provedl směrnici [1999/70], nebo je diskriminační a v rozporu s touto směrnicí, protože porušuje její účel a užitečný účinek?

4) Jestliže neexistují objektivní důvody pro vynětí zaměstnanců, jejichž smlouvy slouží především k zastoupení zaměstnance s nárokem na zachování jeho pracovního místa, z práva obdržet odstupné z důvodu ukončení smlouvy na dobu určitou, je rozdíl, který zákoník práce stanoví v pracovních podmínkách těchto zaměstnanců nejen oproti podmínkám zaměstnanců na dobu neurčitou, ale také ve vztahu k ostatním zaměstnancům na dobu určitou, diskriminační?“

K předběžným otázkám

K první otázce

24 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje odstupné, které musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou.

25 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Kromě toho preambule rámcové dohody ve třetím pododstavci upřesňuje, že tato rámcová dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“. Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 v tomto ohledu uvádí, že cílem rámcové dohody je zejména zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků, které mohou zaručit uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudky ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47; ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 40, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22).

26 Účelem rámcové dohody, a zejména jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování uvedené zásady u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby byl zaměstnanecký poměr takové povahy využit zaměstnavatelem k tomu, aby byla zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

27 Vzhledem k cílům sledovaným rámcovou dohodou musí být její ustanovení 4 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38; ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

28 Pokud jde o pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody, Soudní dvůr již rozhodl, že rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod tento pojem, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (rozsudky ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35, a ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).

29 Podle judikatury Soudního dvora tak pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody spadají příplatky za odpracování každých tří let, které představují jednu ze složek odměny, jež musí být zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou přiznána ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47, jakož i ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58).

30 Soudní dvůr kromě toho konstatoval, že tento pojem zahrnuje rovněž pravidla stanovení výpovědní lhůty použitelné v případě ukončení pracovních smluv na dobu určitou. V tomto ohledu upřesnil, že výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení vylučoval podmínky ukončení pracovní 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 a 29).

31 Tyto úvahy jsou plně použitelné na takové odstupné, o jaké se jedná v původním řízení. Vzhledem k tomu, že odstupné je přiznáváno zaměstnanci z důvodu ukončení jeho pracovní smlouvy vážící jej k jeho zaměstnavateli a splňuje kritérium uvedené v bodě 28 tohoto rozsudku, spadá tedy pod pojem „pracovní podmínky“.

32 Na první otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje odstupné, které musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu ukončení jeho pracovní smlouvy na dobu určitou.

Ke druhé až čtvrté otázce

33 Podstatou druhé až čtvrté otázky předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava v původním řízení, která nepřiznává pracovníkovi zaměstnanému na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování žádné odstupné při ukončení pracovní smlouvy, ačkoliv takové odstupné je přiznáno mimo jiné srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.

34 Pokud jde o ustanovení 4 rámcové dohody, je třeba připomenout, že toto ustanovení stanoví v bodě 1 v souvislosti s pracovními podmínkami zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že jsou v pracovním poměru na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

35 Podle ustálené judikatury zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatura).

36 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že existuje rozdíl v zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, jelikož na rozdíl od zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou nemají zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování v případě ukončení jejich smlouvy nárok na žádné odstupné, a to bez ohledu na odpracovanou dobu.

37 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že zásada zákazu diskriminace byla uplatněna a konkretizována rámcovou dohodou pouze, pokud jde o odlišné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci (usnesení ze dne 11. listopadu 2010, Vino, C-20/10, nezveřejněné, EU:C:2010:677, bod 56; ze dne 22. června 2011, Vino, C-161/11, nezveřejněné, EU:C:2011:420, bod 28, a ze dne 7. března 2013, Rivas Montes, C-178/12, nezveřejněné, EU:C:2013:150, bod 43).

38 Naproti tomu případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou, jako je rozdíl, který uvádí i předkládající soud ve čtvrté otázce, nespadají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje uvedená rámcová dohoda (usnesení ze dne 11. listopadu 2010, Vino, C-20/10, nezveřejněné, EU:C:2010:677, bod 57).

39 Vzhledem ke zjištěné nerovnosti je třeba ověřit nejprve srovnatelnost situací dotčených v původním řízení a poté existenci případného objektivního odůvodnění.

Ke srovnatelnosti dotčených situací

40 Pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, je třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci (rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).

41 Podle judikatury totiž tvrzené rozdílné zacházení v souvislosti s poskytováním odstupného při skončení pracovní smlouvy není v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody pouze v případě, že práce vykonávaná takovým zaměstnancem, jako je žalobkyně v původním řízení, v rámci jednotlivých pracovních smluv na dobu určitou neodpovídá práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, neboť takové rozdílné zacházení se týká odlišných situací (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48 a citovaná judikatura).

42 I když konečné určení, zda žalobkyně v původním řízení byla při vykonávání funkce sekretářky na ministerstvu obrany v rámci jednotlivých pracovních smluv o dočasném zastupování v situaci srovnatelné se situací pracovníků zaměstnaných ve stejné době u stejného orgánu na dobu neurčitou, přísluší předkládajícímu soudu (viz par analogie, rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32), je třeba uvést, že v projednávaném případě ze spisu předloženého soudnímu dvoru vyplývá, že žalobkyně v původním řízení vykonávala práci podobnou práci zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo s ní totožnou.

43 Samotná okolnost, že uvedená žalobkyně zastávala po dobu sedmi po sobě jdoucích let místo zaměstnankyně uvolněné z výkonu pracovních povinností za účelem výkonu odborové funkce, umožňuje učinit nejen závěr, že dotčená splňovala podmínky vzdělání pro předmětné pracovní místo, ale též že vykonávala tutéž práci jako osoba, kterou měla po tuto dlouhou dobu nepřetržitě zastupovat, přičemž se na ni vztahovaly stejné pracovní podmínky.

44 Je tedy třeba mít za to, že situace žalobkyně v původním řízení jakožto zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou byla srovnatelná se situací zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.

K existenci objektivního odůvodnění

45 Podle ustálené judikatury Soudního dvora pojem „objektivní důvody“ vyžaduje, aby bylo zjištěné nerovné 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, 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 charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (viz zejména rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53 a 58; ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55; ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 73, jakož i ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 51).

46 Pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo 4 rámcové dohody je tedy třeba chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto zacházení je stanoveno obecnou a abstraktní vnitrostátní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57; ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54; ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 72, jakož i ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 50).

47 Kromě toho odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců veřejné správy není s těmito požadavky v souladu, a nemůže být tedy „objektivním důvodem“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody. Připustit, 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 totiž zbavilo cíle směrnice 1999/70, jakož i rámcové dohody, jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (rozsudky ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 56 a 57; ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 74, jakož i ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52).

48 Vysvětlení poskytnuté španělskou vládou se týká rozdílu v povaze a účelu, kterými se liší pracovní smlouvy na dobu určitou od pracovních smluv na dobu neurčitou, jelikož rozdíl mezi oběma typy smluv spočívá v jejich délce trvání, jakož i v perspektivě stability pracovního poměru.

49 V tomto ohledu, i když je v zásadě věcí předkládajícího soudu, aby určil, zda jemu předložené argumenty představují „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, s ohledem na judikaturu připomenutou v bodě 42 tohoto rozsudku, je třeba uvést, že španělská vláda se omezuje na to, že zdůrazňuje rozdíl v povaze a účelu, kterými se liší pracovní smlouvy o dočasném zastupování od pracovních smluv na dobu neurčitou, přičemž se dovolává kritéria doby trvání a perspektivy stability pracovního poměru v případě smluv na dobu neurčitou.

50 Jak však vyplývá z bodů 46 a 47 tohoto rozsudku, dočasná povaha pracovního poměru, ani neexistence jakéhokoliv ustanovení o přiznání odstupného při ukončení pracovní smlouvy o dočasném zastupování ve vnitrostátní právní úpravě, nemohou, samy o sobě, představovat takové objektivní důvody.

51 Nadto argument vycházející z předvídatelnosti ukončení pracovní smlouvy o dočasném zastupování nevychází z objektivních a transparentních kritérií, jelikož nejenže taková pracovní smlouva o dočasném zastupování může trvat, jako v případě žalobkyně v původním řízení, jejíž pracovní poměry trvaly více než deset let, ale takovému argumentu odporuje i okolnost, že ve srovnatelných situacích relevantní vnitrostátní právní úprava stanoví, že odstupné při ukončení pracovní smlouvy se přiznává jiným kategoriím zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

52 Vzhledem ke všem předcházejícím úvahám je třeba na druhou až čtvrtou položenou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava v původním řízení, která nepřiznává pracovníkovi zaměstnanému na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování žádné odstupné při ukončení pracovní smlouvy, ačkoliv umožňuje poskytnutí takového odstupného mimo jiné srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Samotná skutečnost, že tento zaměstnanec vykonával práci na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování, nemůže představovat objektivní důvod umožňující odůvodnit odepření nároku na toto odstupné uvedenému zaměstnanci.

K nákladům řízení

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

Z těchto důvodů Soudní dvůr (desátého senátu) rozhodl takto:

1) **Ustanovení 4 bod 1 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje odstupné, které musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu ukončení jeho pracovní smlouvy na dobu určitou.**

2) **Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je obsažena v příloze směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava v původním řízení, která nepřiznává pracovníkovi zaměstnanému na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování žádné odstupné při ukončení pracovní smlouvy, ačkoliv umožňuje poskytnutí takového odstupného mimo jiné srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Samotná skutečnost, že tento zaměstnanec vykonával práci na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování, nemůže představovat objektivní důvod umožňující odůvodnit odepření nároku na toto odstupné uvedenému zaměstnanci.**

Podpisy.