Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
přednesené dne 5. června 2025 [1]

Věc C-543/23 [Gnattai] [i]

AR
proti
Ministero dell'Istruzione e del Merito,
vedlejší účastník:
Anief – Associazione Professionale e Sindacale

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou podal Tribunale Civile di Padova (Občanskoprávní soud v Padově, Itálie)]

„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 bod 1 – Pojmy ‚pracovní poměr na dobu určitou' a ‚pracovní podmínky' – Veřejný sektor – Učitelé – Pracovní poměr na dobu určitou na paritních školách – Přijetí do zaměstnání ve veřejné službě na základě osvědčení o kvalifikaci – Stanovení služebního věku – Zařazení do platové třídy – Vnitrostátní pravidlo, které nezohledňuje předchozí doby služby na paritních školách – Různí zaměstnavatelé – Rozdílné zacházení – Články 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie"

I. Úvod

1. Tato 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") 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 [2], jakož i výkladu článků 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina").

[1] – Původní jazyk: němčina.

[i] – Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádné ze zúčastněných stran.

[2] – Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368.

2. V judikatuře tak poněkolikáté vyvstává otázka týkající se rozdílného zacházení s učiteli dříve zaměstnanými *na dobu určitou* v souvislosti s jejich přijetím do služebního poměru nebo nástupem do zaměstnání na veřejných školách v Itálii ve vztahu k učitelům, kteří jsou na těchto školách v pracovním poměru *na dobu neurčitou*[3].

3. V původním řízení jde o to, zda doby služby vykonané žalobcem v rámci pracovních poměrů na dobu určitou na soukromých, takzvaných paritních školách (*scuole paritarie*), které jsou ze zákona v zásadě rovnocenné státním školám, musí být po přijetí do pracovního poměru (na dobu neurčitou) na státní škole zohledněny při stanovení služebního věku, a tedy při zařazení do platové třídy.

4. Italské právo výslovně stanoví, že při přijetí do zaměstnání na státní škole musí být při stanovení služebního věku a zařazení do platové třídy zohledněny doby služby vykonané na určitých, i nestátních školách. Neplatí to však pro předchozí doby služby na paritních školách. Na druhou stranu ale italské právo za období, které je předmětem sporu, uznává rovnocennost činností vykonávaných na veřejných a paritních školách. Podle předkládajícího soudu mají obě srovnávané skupiny stejné úkoly, stejné pracovní povinnosti a musí prokázat stejné oborové, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačně-vztahové a výzkumné dovednosti.

5. To přimělo předkládající soud k tomu, aby Soudnímu dvoru položil otázky, zda je dotčené rozlišování podle relevantních italských ustanovení, které soudy – Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) a Corte costituzionale (Ústavní soud, Itálie) shledávají zákonným a ústavním – slučitelné s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody a s článkem 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny.

6. V této souvislosti vyvstává zejména otázka, zda je ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody ve spojení s jejím ustanovením 3 body 1 a 2 vůbec použitelné. Závisí to zaprvé na tom, zda rozdílné zacházení ve smyslu těchto ustanovení přichází do úvahy i tehdy, pokud porovnávaní učitelé jsou nebo byli zaměstnáni různými zaměstnavateli a na základě různých (soukromoprávních nebo veřejnoprávních) pravidel. Kromě toho by takové rozdílné zacházení mohlo být vyloučeno, pokud by se chybějící uznání předchozích dob služby zakládalo na zákonném nařízení, které se stejnou měrou týká *všech* dřívějších zaměstnanců paritních škol (v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou). Není-li ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody použitelné, je zapotřebí posoudit, zda se uplatní článek 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny[4], zda se jedná o rozdílné zacházení podle obecných kritérií stanovených v těchto článcích, a pokud ano, zda je věcně opodstatněné. V tomto rámci je nezbytné definovat relevantní srovnávané skupiny a vyjasnit, zda se příslušní učitelé nachází nebo nacházeli v přinejmenším srovnatelné situaci. Soudní dvůr tak má možnost upřesnit v tomto směru svou dosavadní judikaturu.

[3] – Viz již rozsudky ze dne 17. října 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito a INPS (C-322/23, EU:C:2024:900), ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), a ze dne 20. září 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), v nichž Soudní dvůr považoval rozdílné zacházení s učiteli v pracovním poměru na dobu určitou při určení služebního věku, které se zakládalo na jiných právních předpisech než těch, které jsou sporné v projednávané věci, za neslučitelné s unijním právem.

[4] – V tomto ohledu zamítavý rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, body 56 a násl.), z důvodu nenaplnění výrazu „uplatňování práva Unie“ ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

7. Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 zní:

„Podepsané 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.“

8. Třetí pododstavec preambule rámcové dohody zní:

„Tato 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.“

9. Ustanovení 1 rámcové dohody zní takto:

„Účelem této rámcové dohody je

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

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

10. Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody stanoví:

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

11. Ustanovení 3 rámcové dohody zní:

„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.

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.“

12. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví:

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

B. Italské právo

13. Článek 485 decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (legislativní nařízení č. 297, kterým se schvaluje jednotné znění právních předpisů použitelných v oblasti školství a vztahujících se na všechny typy a stupně škol), ze dne 16. dubna 1994[5] (dále jen „legislativní nařízení č. 297/1994“) stanoví:

„1. První čtyři roky služby vykonané učiteli státních a státem uznaných středních a uměleckých škol, včetně škol v zahraničí, v postavení učitelů mimo služební poměr se pro právní a finanční účely v plném rozsahu uznávají jako služba vykonaná ve služebním poměru, případné další období se uznává v rozsahu dvou třetin a – pro čistě finanční účely – v rozsahu zbývající jedné třetiny. Finanční práva vyplývající z tohoto uznání zůstávají zachována a vychází se z nich ve všech dalších platových třídách, které následují po platové třídě přiznané v okamžiku tohoto uznání.

2. Za stejným účelem a ve stejném rozsahu jako v odstavci 1 se pracovníkům uvedeným v témže odstavci uznává služba vykonaná ve státních internátních školách pro dívky a služba vykonaná v postavení učitele ve služebním poměru či mimo něj ve státních nebo schválených základních školách, včetně výše uvedených internátních škol a škol v zahraničí, jakož i v lidových, dotovaných nebo pomocných školách.

3. Pedagogickým pracovníkům na základních školách se ke stejným účelům a v mezích stanovených v odstavci 1 uznává služba učitele mimo služební poměr vykonaná na státních základních školách, státních základních internátních školách pro dívky nebo schválených základních školách, státních nebo státem uznaných středních a uměleckých školách, lidových, dotovaných nebo pomocných školách, jakož i služba učitele ve služebním poměru nebo mimo něj vykonávaná ve státních nebo obecních předškolních zařízeních.“

[5] – GURI č. 115 ze dne 19. května 1994, Supplemento ordinario č. 79.

14. Článek 1 Legge del 10 marzo 2000, n. 62 – Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione (zákon č. 62 ze dne 10. března 2000 o pravidlech pro rovnost ve vzdělávání a ustanovení o právu na studium a vzdělávání)[6] (dále jen „zákon č. 62/2000“) zní:

„1. Aniž je dotčeno ustanovení čl. 33 odst. 2 Ústavy, je národní vzdělávací systém tvořen státními, jakož i paritními soukromými a obecními školami. Přednostním cílem státu je rozšiřovat nabídku vzdělávání a zevšeobecnit odpovídající poptávku po celoživotním vzdělávání od dětství.

2. Pro všechny účely platných právních předpisů, zejména pokud jde o oprávnění udělovat právoplatné kvalifikace, se ‚paritními školami' rozumí nestátní vzdělávací zařízení, včetně obecních, která počínaje předškolním zařízení splňují obecné právní předpisy upravující oblast vzdělávání, jsou v souladu s poptávkou rodin po vzdělávání a vyhovují požadavkům na kvalitu a efektivitu stanoveným v odstavcích 4, 5 a 6.

3. Paritním soukromým školám je zaručena neomezená svoboda, pokud jde o jejich kulturní a pedagogicko-didaktické zaměření. S přihlédnutím ke vzdělávací koncepci školy se výuka řídí liberálními zásadami zakotvenými v Ústavě. Paritní školy poskytují veřejnou službu, přijmou proto všechny osoby, které se ztotožní s jejich vzdělávací koncepcí a požádají o zápis, i žáky a studenty s postižením. Vzdělávací koncepce může určovat kulturní či náboženské zaměření. Mimoškolní aktivity, které předpokládají příslušnost k určité ideologii nebo určitému náboženskému vyznání či ji vyžadují, však nejsou pro žáky povinné.

4. Jako paritní budou uznány ty nestátní školy, které o to požádají, výslovně se zaváží k naplňování ustanovení odstavců 2 a 3 a splňují následující požadavky:

a) mají koncepci vzdělávání, která je v souladu s ústavními principy, a jejich nabídka vzdělávání je v souladu s platnými předpisy a ustanoveními; předloží osvědčení, ve kterém je uvedeno jméno osoby zodpovědné za řízení školy, a zveřejní své bilance;

b) mají prostory, zařízení a učební prostředky, které jsou vhodné pro příslušný typ školy a jsou v souladu s platnými předpisy;

c) zřídí školní kolegiální orgány a pracují na základě demokratické účasti;

d) škola přijme všechny žáky, jejichž rodiče o to požádají, pokud mají platné kvalifikační osvědčení pro přijetí do třídy, kterou chtějí navštěvovat;

e) uplatňují všechny platné právní předpisy týkající se integrace postižených nebo znevýhodněných žáků;

f) organizují kompletní studijní programy; jako paritní nelze uznat jednotlivé třídy, s výjimkou zavádění nových kompletních studijních programů, které však musí začínat první třídou;

g) pedagogičtí pracovníci mají osvědčení o kvalifikaci;

h) administrativní personál a učitelé pracují v rámci individuálních pracovních smluv, které jsou v souladu s vnitrostátními oborovými kolektivními smlouvami.“

[6] – GURI č. 67 ze dne 21. března 2000.

15. Článek 2 odst. 2 Decreto-legge del 3 luglio 2001, n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002, convertito con modificazioni dalla Legge del 20 agosto 2001, n. 333 (nařízení vlády s mocí zákona č. 255 ze dne 3. července 2001, kterým se stanoví naléhavá opatření pro zajištění řádného průběhu začátku školního roku 2001/2002) pozměněné a přeměněné na zákon zákonem č. 333 ze dne 20. srpna 2001 [7] (dále jen „nařízení vlády s mocí zákona č. 255/2001"), stanoví pro účely zařazení na stálý seznam nebo postupu v něm následující:

„Při vytvoření pořadníku uvedeného v odstavci 1 budou zaměstnanci, kteří již byli zařazeni na stálý seznam a chtějí své zařazení aktualizovat, jakož i zaměstnanci, kteří o zařazení na seznam usilují poprvé, zařazeni v souladu se svou kvalifikací, která je posuzována podle ustanovení tabulky v příloze A [nařízení č. 123/2000 ministerstva školství], do příslušné kariérní úrovně. Pedagogická činnost vykonávaná od 1. září 2000 v paritních školách podle zákona č. 62/2000 se zohlední ve stejném rozsahu jako pedagogická činnost vykonávaná ve státních školách."

16. Článek 1*bis* odst. 1 Decreto-legge n. 250, convertito con legge 3 febbraio 2006, n. 27, přeměněného na zákon zákonem č. 27 ze dne 3. února 2006 [8] (dále jen „nařízení vlády s mocí zákona č. 250/2005") zní:

„Za nestátní školy ve smyslu části II hlavy VIII kapitoly I, II a III jednotného textu podle legislativního nařízení č. 297 ze dne 16. dubna 1994 se považují obě kategorie škol, paritních i neparitních, uznaných podle zákona č. 62 ze dne 10. března 2000."

III. Skutkový stav, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

17. Žalobce pracoval v paritní škole na základě pěti pracovních smluv uzavřených na dobu určitou od školního roku 2002/2003 do 31. srpna 2007.

18. Dne 1. září 2008 byl prostřednictvím tzv. seznamu uzavřeného pro nové uchazeče přijat Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (ministerstvo pro vzdělávání, vysoké školy a výzkum, Itálie), v mezidobí Ministero dell'Istruzione e del Merito (ministerstvo školství a zásluh, Itálie) (dále jen „ministerstvo") do pracovního poměru na dobu neurčitou. Při platovém zařazení mu nebyly uznány doby služby, které předtím vykonal v paritní škole, a to s odůvodněním, že článek 485 legislativního nařízení č. 297/94 zohledňuje pro účely obnovení služebního postupu, a tedy pro určení výchozí platové třídy pouze služby vykonané na státních školách a soukromých rovnocenných školách, státem uznaných středních školách, podpůrných, dotovaných nebo lidových školách a v dívčích internátních školách.

19. Žalobce ve své žalobě proti rozhodnutí o platovém zařazení podané k předkládajícímu soudu, kterým je Tribunale civile di Padova (Občanskoprávní soud v Padově, Itálie), za podpory vedlejší účastnice, odborů Anief – Associazione Professionale e Sindacale (dále jen „Anief"), uvedl, že toto rozhodnutí není slučitelné s ustanovením 4 rámcové dohody a články 20 a 21 Listiny.

20. Tvrdí, že má nárok na započtení doby služby vykonané mezi lety 2002 a 2007 na paritní škole. Od září 2002 totiž byly soukromé rovnocenné školy a státem uznané střední školy ve smyslu zákona č. 62/2000 sloučeny do jediné kategorie „paritních" škol. Zákonodárce považoval tyto školy za srovnatelné navzájem i se státními školami. Odkaz obsažený v – dosud neupraveném –

[7] – GURI č. 193 ze dne 21. srpna 2001.

[8] – GURI č. 29 ze dne 4. února 2006.

článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 na započtení služeb vykonaných v „rovnocenných školách“ (základní školy) a „státem uznaných středních školách“, které byly nyní zrušeny, by se tedy měl vztahovat na školy nyní označované jako „paritní“ školy. Platí to tím spíše, že pro účely přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou (bez veřejného výběrového řízení) považuje ministerstvo pedagogickou činnost na paritních školách za rovnocennou s pedagogickou činností zaměstnanců státních škol v pracovním poměru na dobu určitou. Pro účely zařazení do platové třídy k datu přijetí do služebního poměru naproti tomu totéž ministerstvo tuto pedagogickou činnost za rovnocennou nepovažuje. To je rovněž v rozporu se skutečností, že služba vykonávaná v paritní škole odpovídá v porovnání se službou zaměstnanců ve státních nebo ostatních školách ve smyslu článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 vyšší kvalifikaci. K tomu, aby bylo možné vyučovat na paritních školách v pracovním poměru na dobu určitou, je totiž podle čl. 1 odst. 4 zákona č. 62/2000 zapotřebí pedagogická kvalifikace. Pro zaměstnání na dobu určitou na státních školách nebo soukromých rovnocenných školách, podpůrných, dotovaných nebo lidových školách postačuje vysvědčení o ukončeném středoškolském vzdělání.

21. Ministerstvo nezpochybňuje, že služby vykonávané učiteli v paritních školách jsou rovnocenné se službami vykonávanými mimo jiné na státních školách. Nicméně článek 485 legislativního nařízení č. 297/94 nebyl uveden do souladu se zákonem č. 62/2000. Při zařazení do platové třídy proto mohou být zohledněny pouze služby vykonané ve „schválených základních školách […] [a] státem uznaných středních školách“. To naproti tomu neplatí pro služby v „paritních“ školách, které vznikly v roce 2000 a slučují rovnocenné školy a státem uznané střední školy.

22. Předkládající soud upozorňuje na skutečnost, že jak Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud), zejména ve svých rozsudcích č. 32386/2019 ze dne 11. prosince 2019 a č. 25226/2020 ze dne 10. listopadu 2020, tak i Corte costituzionale (Ústavní soud), ve svém rozsudku č. 180/2021 ze dne 11. února 2021, potvrdily zákonnost a ústavnost článku 485 legislativního nařízení č. 297/94.

23. Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) sice uznal, že paritní škola je celkově srovnatelná se státní školou. Odmítl však uznat služby vykonané v této škole před nástupem do služebního poměru podle článku 485 legislativního nařízení č. 297/94. V odůvodnění uvedl, že je již z odlišných způsobů zaměstnání zjevné, že právní status příslušných učitelů není shodný[9]. Navíc nebyla porušena zásada zákazu diskriminace ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody, „protože srovnatelnost musí být vyloučena v případě vztahů s různými zaměstnavateli, které podléhají různým pravidlům o jejich zřízení a řízení“ (rozsudek Kasačního soudu č. 25226/2020)[10]. Rovněž Corte costituzionale (Ústavní soud) rozhodl, že pracovní poměry učitelů na různých školách nemohou být zcela rovnocenné a způsoby a rozsah takové rovnocennosti musí upravit zákonodárce[11].

[9] – Cass. č. 32386/2019; Cass. č. 33137/2019 a Cass. č. 33134/2019.

[10] – Cass. č. 25226/2020.

[11] – Corte Cost. č. 180/2021.

24. S ohledem na pochybnosti o slučitelnosti sporného rozhodnutí o platovém zařazení vycházejícím z článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 s ustanovením 4 rámcové dohody a s články 20 a 21 Listiny předložil Tribunale civile di Padova (Občanskoprávní soud v Padově) rozhodnutím ze dne 14. srpna 2023, které bylo kanceláři Soudního dvora doručeno dne 28. srpna 2023, následující předběžné otázky:

„1. Musí být ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, a obecná zásada zákazu diskriminace v oblasti pracovních podmínek stanovená v unijním právu, ve světle článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava obsažená v článku 485 legislativního nařízení č. 297/94, která ve smyslu, jenž jí přisoudil Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) (viz rozsudky pracovněprávního senátu Nejvyššího kasačního soudu č. 32386/2019, č. 33134/2019 a č. 33137 z roku 2019), stanoví, že zaměstnanci paritních škol (scuole paritarie) v pracovním poměru na dobu určitou podle zákona č. 62/2000 jsou v rámci obnovy služebního postupu posuzováni méně příznivě než stálí zaměstnanci Ministero dell'Istruzione e del Merito (ministerstvo školství a zásluh), a to pouze z toho důvodu, že neuspěli ve veřejném výběrovém řízení nebo vyučovali na zákonem uznané paritní škole, přestože učitelé paritních škol v pracovním poměru na dobu určitou jsou, pokud jde o druh práce a podmínky odborné přípravy a zaměstnání, ve srovnatelném postavení jako stálí učitelé státních škol, vykonávají stejné úkoly a mají stejné oborové, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačně-vztahové a výzkumné dovednosti, kterých dosáhli získáním pedagogické praxe, která je samotnou vnitrostátní úpravou uznána za totožnou pro účely přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou prostřednictvím stálých seznamů, které jsou nyní uzavřeny pro nové uchazeče (viz čl. 2 odst. 2 nařízení vlády s mocí zákona č. 255/2001)?

2. V rámci uplatňování směrnice 1999/70, musí být obecné zásady unijního práva, tedy zásady rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnání, které jsou rovněž zakotveny v článcích 20 a 21 Listiny, článku 14 EÚLP (relevantního ve smyslu článku 52 Listiny), Evropské sociální chartě schválené dne 18. října 1961, v článku 157 SFEU a ve směrnicích 2000/43/ES a 2000/78/ES, vykládány v tom smyslu, že brání takovému pravidlu, jako je pravidlo obsažené v článku 485 legislativního nařízení č. 297/94, které vyžaduje, aby při obnově služebního postupu byla pro účely odměňování zohledněna pouze pedagogická služba vykonávaná v rámci samotného ministerstva nebo ve schválených školách (scuole parificate), úředně uznaných středních školách (scuole pareggiate), dotovaných (scuole sussidiate) nebo lidových školách (scuole popolari) a dívčích internátních školách (educandati femminili), které při obnově služebního postupu (prováděné po jejich přijetí do pracovního poměru na dobu neurčitou ministerstvem) zachází méně příznivě a diskriminuje učitele paritních škol v pracovním poměru na dobu určitou, kterým není přiznán příplatek za odpracované roky, jenž je naopak přiznán učitelům v pracovním poměru na dobu určitou ve státních, obecních, schválených, úředně uznaných, dotovaných nebo podpůrných školách, lidových školách a dívčích internátních školách, kteří jsou ve srovnatelném postavení s učiteli paritních škol, a to pokud jde o povahu jejich práce, funkce, služby a profesní povinnosti, jakož i o podmínky vzdělávání a zaměstnání ve vztahu k učitelům paritních škol podle zákona č. 62/2000, vykonávají stejné povinnosti a získávají prostřednictvím rozvoje pedagogické praxe stejné oborové, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačně-vztahové a výzkumné dovednosti jako učitelé paritních škol?

3. Musí být pojem ‚srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou' uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice 1999/70, a obecné zásady rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání, které jsou zakotveny v článcích 20 a 21 Listiny, vykládány v tom smyslu, že v rámci uznávání příplatků za odpracované roky musí být služby vykonané v postavení dočasných zaměstnanců paritních škol posuzovány stejně jako služby vykonané ve státních školách, schválených školách, úředně uznaných středních školách, lidových školách, dotovaných nebo podpůrných školách a dívčích internátních školách, neboť tito učitelé vykonávají stejné úkoly, mají stejné profesní povinnosti a disponují stejnými oborovými, pedagogickými, metodicko-didaktickými, organizačně-vztahovými a výzkumnými dovednostmi?

4. V případě, že je článek 485 legislativního nařízení 297/94 shledán v rozporu s unijním právem, vyžaduje [Listina], aby vnitrostátní soud upustil od uplatnění neslučitelného pramene vnitrostátního práva?"

25. V řízení před Soudním dvorem předložili písemné vyjádření žalobce, Anief, Itálie a Evropská komise. Titíž účastníci se zúčastnili jednání konaného dne 12. března 2025 a zodpověděli písemné i ústní otázky Soudního dvora.

IV. Právní analýza

26. První tři předběžné otázky se týkají především výkladu kritérií v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Nejprve proto posoudím tyto předběžné otázky společně s ohledem na to, zda spadají do oblasti působnosti tohoto ustanovení a zda jsou tato kritéria splněna (bod A). Následně posoudím použitelnost a splnění podmínek článku 20 a čl. 21 odst. 2 Listiny (bod B), jakož i – s ohledem na čtvrtou předběžnou otázku – právní důsledky vyplývající z jejich případného splnění (bod C). V rámci tohoto posouzení se budu zabývat rovněž námitkou nepřípustnosti, kterou vznesla Komise (ve vztahu ke druhé a třetí předběžné otázce) a Itálie (ve vztahu ke čtvrté předběžné otázce).

A. Oblast působnosti a kritéria ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody

1. Zásadní zákaz rozlišování pracovních podmínek při nástupu do zaměstnání nebo v jeho důsledku

27. Použití ustanovení 4 bodu 1 ve spojení s ustanovením 3 bodem 2 rámcové dohody předpokládá rozdílné zacházení mezi „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou" a „srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou" v zásadně stejném zařízení. S tímto zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou nesmí být, pokud jde o „pracovní podmínky", zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Rámcová dohoda však neobsahuje obecný zákaz diskriminace pro zaměstnavatele ve vztahu k jiným rozlišovacím kritériím, než je kritérium délky pracovního poměru.

28. Soudní dvůr ve své ustálené judikatuře zaprvé uznal přímou použitelnost ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody vůči státním institucím, jako jsou veřejné školy [12]. Žalobce se proto v zásadě může tohoto ustanovení dovolávat vůči svému novému zaměstnavateli, kterým je státní škola.

29. Navíc z této judikatury jasně vyplývá, že pravidla pro uznání předchozích dob služby při stanovení služebního věku a zařazení do platové třídy v rámci nástupu do pracovního poměru na dobu neurčitou na státní škole nebo v jeho důsledku, jako je tomu v projednávané věci, spadají do pojmu „pracovní podmínky“ [13]. Tyto podmínky totiž zahrnují všechna práva, nároky a povinnosti, které tvoří konkrétní pracovní poměr, včetně podmínek, za kterých osoba vstupuje do pracovního poměru (dále jen „podmínky zaměstnání“) a podmínek pro ukončení tohoto pracovního poměru [14].

2. Přičitatelnost sporného rozdílného zacházení státnímu zaměstnavateli?

30. V projednávané věci je však v zásadě sporné, zda žalobce jako dřívější zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou na paritní škole může v poměru k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou na státní škole, na které byl zaměstnán na dobu neurčitou, tvrdit rozdílné zacházení ve vztahu k takovým podmínkám zaměstnání. Na rozdíl od italské vlády mají žalobce, Anief, Komise a předkládající soud za to, že tomu tak je.

31. Podle ustálené judikatury může (mohl) být „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody ve spojení s jejím ustanovením 3 bodem 1 v zásadě zaměstnán zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru [15]. Navíc žalobce od svého nástupu do zaměstnání na státní škole a tamní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou patří ke stejnému zařízení ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody. Stejně tak je pravda, že žalobce, který je nyní zaměstnán na dobu neurčitou, předtím vykonával službu na paritní škole výlučně v rámci pracovních poměrů na dobu určitou.

32. Navzdory formálnímu splnění těchto podmínek však není jisté, zda rozlišování při zohlednění předchozích dob služby za účelem uznání služebního věku a zařazení do platové třídy, které žalobce vytýká a které je podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody v neprospěch zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou zásadně zakázané, může představovat rozdílné zacházení přičitatelné zaměstnavateli.

33. Doby služby, které předtím žalobce vykonal v rámci pracovních poměrů na dobu určitou, totiž musí být přičteny jeho dřívějšímu (soukromému) zaměstnavateli, provozovateli paritní školy, a zakládají se na jiných pravidlech než těch, která platí pro zaměstnance na dobu určitou na státních školách. Rovněž rozsudky Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) a Corte

[12] – Rozsudky ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 75 a tam citovaná judikatura), ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 52), ze dne 8. září 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 56), a ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, body 59 a násl.).

[13] – Rozsudky ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, body 52 až 55 a zde citovaná judikatura), ze dne 20. září 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 26), a ze dne 8. září 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, body 46, 47 a 64), vždy s odkazem na současný zákaz rozdílného zacházení v ustanovení 4 bodě 4 rámcové dohody ohledně konkrétních pracovních podmínek v souvislosti s počtem odpracovaných let.

[14] – Viz zejména rozsudek ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 35 až 40). Viz rovněž rozsudek ze dne 20. prosince 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, bod 34), jakož i stanovisko generálního advokáta M. Szpunara ve věci Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, bod 63).

[15] – Viz rozsudky ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 43), ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 24), ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, bod 38), a ze dne 4. července 2006, Adeneler a další (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56).

costituzionale (Ústavní soud), které jsou citovány v bodech 22 a 23 výše, zjevně vychází z toho, že důvodem takového rozlišování je spíše skutečnost, že dotčená osoba byla dříve zaměstnána u soukromého provozovatele paritní školy na základě jiných právních pravidel.

34. Ze spisu ale především vyplývá, a účastníci řízení to potvrdili během jednání, že je se *všemi* bývalými učiteli paritních škol při nástupu do zaměstnání na státní škole a zařazení do platových tříd zacházeno stejně. Podle článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 *nemají* nárok na uznání předchozích dob služby nezávisle na tom, zda byli předtím zaměstnáni v pracovním poměru na dobu určitou, nebo neurčitou. Toto zákonem stanovené *obecné* vyloučení uznání dob služby vykonaných na paritních školách se tedy nezakládá na rozlišování mezi zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou, které je podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody zásadně zakázáno, ale na jiných důvodech, jež tato rámcová dohoda neupravuje.

35. Důvodem sporného rozdílného zacházení se žalobcem proto není to, že jeho dřívější pracovní poměry v paritních školách byly uzavřeny na dobu určitou, ale skutečnost, že doby služby vykonané na těchto školách se obecně na základě zákonného ustanovení při nástupu do zaměstnání na státní škole nezohledňují.

36. Podle mého názoru již jen z této skutečnosti vyplývá, že v projednávané věci nelze mít za to, že se jedná o rozdílné zacházení při nástupu do zaměstnání ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, které lze přičítat dotčenému zaměstnavateli. Potvrzují to znění a cíle tohoto ustanovení, jakož i příslušná judikatura Soudního dvora.

3. Znění a cíle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody s ohledem na organizační a normativní pravomoc zaměstnavatele

37. Jak již bylo uvedeno v bodě 28 výše, podmínky zaměstnání, mezi které patří i pravidla pro uznání předchozích dob služby a zařazení do platové třídy, spadají v souladu s judikaturou do výrazu „pracovní podmínky“. Podle znění ustanovení 4 bodu 1 a ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody se tyto podmínky týkají zaměstnanců, kteří v zásadě pracují „ve stejném zařízení“, v projednávané věci tedy na státní škole, na které byl žalobce (zaměstnaný dříve na dobu určitou) zaměstnán na dobu neurčitou. Porovnávanými skupinami zaměstnanců v pracovním poměru (dříve) na dobu určitou a na dobu neurčitou proto mohou být pouze skupiny zaměstnané ve stejném zařízení [16] pod vedením a normativní pravomocí téhož zaměstnavatele [17].

38. V projednávané věci žalobce dříve nebyl zaměstnán (na dobu určitou) u žalovaného veřejného zaměstnavatele, nýbrž na paritní škole. Tento zaměstnavatel však musí při zaměstnání zohlednit *všechny* skutečnosti týkající se nastupujícího zaměstnance, které jsou relevantní ve vztahu k zaměstnancům dotčeného zařízení v pracovním poměru na dobu neurčitou [18]. To v zásadě zahrnuje i doby služby, které vykonal v rámci pracovního poměru – na dobu určitou – u *jiného* zaměstnavatele, které vypovídají o nabytých dovednostech a získaných zkušenostech. Soudní dvůr proto v souvislosti s nástupem do zaměstnání vždy zohledňoval doby služby vykonané v rámci dřívějších pracovních poměrů na dobu určitou nezávisle na tom, zda byly vykonány pod

[16] – Výjimka viz čl. 3 bodu 2 odst. 2 rámcové dohody.

[17] – Viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 41).

[18] – Viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 17. října 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito a INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, bod 50), ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 62), ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, body 61 a 62), a ze dne 20. září 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 29).

vedením a v odpovědnosti téhož nebo jiného zaměstnavatele [19]. Oproti argumentaci Itálie, která vychází z judikatury Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) a Corte costituzionale (Ústavní soud), není v této souvislosti tedy relevantní, zda a do jaké míry učitelé pracují/pracovali na paritních školách, schválených školách a státních školách pro různé zaměstnavatele a vztahují/vztahovala se na ně různá pravidla.

39. Takový široký výklad však má své meze, které jsou určeny cílem ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Podle tohoto ustanovení nemůže každé rozlišování při nástupu do zaměstnání v neprospěch zaměstnance, který byl dříve zaměstnán v pracovním poměru na dobu určitou, představovat rozdílné zacházení ve smyslu tohoto ustanovení *přičitatelné* novému zaměstnavateli. Platí to zejména pro taková rozlišení, jejichž důvodem není kritérium pracovního poměru na dobu určitou jako takové, nýbrž jsou – z jiných důvodů – nařízena zákonem a nespadají proto do organizační a řídicí pravomoci zaměstnavatele.

40. V souladu s cílem uvedeným v ustanovení 1 písm. a) [20] má totiž zákaz diskriminace podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody ve spojení s jeho ustanovením 3 bodem 2 pouze zabránit tomu, aby zaměstnavatel používal pracovní poměr na dobu určitou k tomu, aby dotčeným zaměstnancům upíral práva, která přiznává zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou [21]. Cílem ustanovení 1 písm. b) rámcového rozhodnutí proto je zabránit „zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou“. Rozlišování, která se – jako v projednávané věci – nezakládají na kritériu délky pracovního poměru, nýbrž na jiných požadavcích stanovených zákonodárcem z jiných důvodů (bod 34 výše), však nespadají do jeho oblasti odpovědnosti [22].

4. Dílčí závěry a námitky nepřípustnosti

41. Rozsudkům Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) a Corte costituzionale (Ústavní soud) uvedeným v bodech 22 a 23 proto nelze ve vztahu ke speciálnímu zákazu diskriminace v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody alespoň ve výsledku nic vytýkat. Rozlišování sporné v projednávané věci, které se zakládá na nezohlednění doby služby vykonané na paritní škole, se týká *všech* zaměstnanců zaměstnaných na takové škole (v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou) a nařizuje jej článek 485 legislativního nařízení č. 297/94. Nepředstavuje tedy rozdílné zacházení ve smyslu rámcového rozhodnutí z podnětu zaměstnavatele nebo jemu přičitatelné. Zaměstnavatel proto není na základě rámcové dohody povinen tyto předchozí doby služby zohlednit při uznání služebního věku a zařazení do platové skupiny.

[19] – Viz rozsudky ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, body 54 a 55), a ze dne 7. července 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, body 42 až 46), ze dne 30. června 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513, bod 30), a ze dne 20. září 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 26 na konci). Viz rovněž rozsudky ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), ze dne 20. června 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), jakož i moje stanovisko ve věci Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

[20] – Uvádí se v něm: „Účelem této rámcové dohody je […] zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace“. Viz rovněž třetí pododstavec preambule rámcové dohody, podle kterého má tato dohoda „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“.

[21] – Rozsudky ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, body 49 a 50), a ze dne 5. června 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, body 39 a 40).

[22] – Otázku, zda by tomu bylo jinak, pokud by nový zaměstnavatel s ohledem na uznání předchozích dob služby rozlišoval mezi dřívějšími zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, kteří pracovali u různých zaměstnavatelů (např. na paritních školách na straně jedné a schválených školách na straně druhé), není nezbytné v projednávané věci zodpovědět. Podle ustálené judikatury se na takové nerovné zacházení rámcová dohoda rovněž nevztahuje, viz rozsudek ze dne 7. července 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, bod 63 a zde citovaná judikatura).

42. Bude-li Soudní dvůr zastávat jiný názor a mít za to, že se ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody použije, odkazuji na můj podpůrný výklad týkající se rozdílného zacházení resp. srovnatelnosti situací a objektivního odůvodnění v rámci použití článků 20 a 21 Listiny (body 57 a násl. níže).

43. Z uvedeného vyplývá, že pro odpověď na první tři předběžné otázky, zejména na třetí otázku, již není relevantní, s jakou srovnávanou skupinou „zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody musí být žalobce srovnáván[23], a zejména není relevantní, zda jej lze srovnávat pouze s učiteli zaměstnanými na dobu neurčitou na paritních školách.

44. Ve vztahu k první, druhé a třetí předběžné otázce je ovšem nezbytné ještě posoudit, zda se jedná o zakázané rozdílné zacházení nebo diskriminaci podle obecných kritérií stanovených v článku 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny. Námitku nepřípustnosti podanou Komisí považuji v rozsahu, v němž se týká čl. 21 odst. 1 Listiny, za neopodstatněnou. Toto ustanovení totiž obsahuje pouze zvláštní zákaz diskriminace ve vztahu k obecné zásadě rovnosti v článku 20 Listiny[24] ohledně konkrétních kritérií rozlišování, která ovšem nepředstavují taxativní výčet („zejména“)[25]. Avšak pokud se druhá předběžná otázka týká článku 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropské sociální charty, článku 157 SFEU a směrnic 2000/43/ES[26] a 2000/78/ES[27], pak předkládající soud neuvedl žádný hodnověrný důvod dokládající, že jejich ustanovení souvisí se sporem v původním řízení nebo že jejich výklad by mohl být nezbytný pro rozhodnutí tohoto sporu[28]. V tomto rozsahu považuji námitku nepřípustnosti předloženou Komisí za opodstatněnou.

45. Následně se proto budu zabývat pouze článkem 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny.

B. Rozdílné zacházení podle článku 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny?

1. Použitelnost základních práv zaručených Listinou?

46. Podle ustálené judikatury má zákaz diskriminace zakotvený v čl. 21 odst. 1 Listiny jakožto obecná zásada unijního práva imperativní povahu a přiznává jednotlivci právo uplatnitelné ve sporu v *oblastech, na které se vztahuje unijní právo*. To se týká sporů, jejichž předmětem je diskriminace z různých důvodů a mohou vyplývat i ze smluv uzavřených mezi jednotlivci. Vnitrostátní soud, který v takovém sporu rozhoduje, proto musí zaměstnancům zajistit soudní

[23] – K širokému pochopení srovnávací skupiny „zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou“ viz rozsudky ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, body 24 a 37 a násl.), a ze dne 20. června 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516, body 31 až 33), jakož i moje stanovisko ve věci Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191, body 31 a 32).

[24] – V tomto smyslu rozsudek ze dne 22. května 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, bod 43). Podobně rozsudek ze dne 14. července 2022, Komise v. VW a další (C-116/21 P až C-118/21 P, C-138/21 P a C-139/21 P, EU:C:2022:557, bod 140: „zásada zákazu diskriminace uvedená v čl. 21 odst. 1 Listiny je […] zvláštním vyjádřením [zásady rovného zacházení]“).

[25] – Viz rovněž společné posouzení článků 20 a 21 Listiny v rozsudku ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, body 56 a násl.).

[26] – Směrnice Rady ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. 2000, L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23).

[27] – Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 20/01, s. 23).

[28] – Viz z ustálené judikatury jen rozsudek ze dne 16. května 2024, INSS (Rodičovská dovolená matky samoživitelky) (C-673/22, EU:C:2024:407, body 23 až 25).

ochranu, jež pro ně vyplývá z článku 21 Listiny, a zajistit plný účinek tohoto článku [29]. Podle mého názoru musí být tyto zásady přeneseny na obecnou zásadu rovnosti zakotvenou v článku 20 Listiny, ve vztahu k níž je zásada zákazu diskriminace uvedená v článku 21 Listiny jen jejím zvláštním vyjádřením [30].

47. Je proto nezbytné předně posoudit, zda se článek 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny vůbec použijí. Podle čl. 51 odst. 1 Listiny je totiž použití těchto ustanovení na jednání členských států podmíněno tím, že při nich „uplatňují právo Unie".

48. Rozumím tomu tak, že Soudní dvůr přitom požaduje *bezprostřední souvislost* mezi dotčenou vnitrostátní právní úpravou a aktem unijního práva [31]. Tak je tomu zejména tehdy, jestliže tato právní úprava má za cíl provádět (konkrétní) ustanovení unijního práva. Přitom je nezbytné zohlednit mimo jiné, jakou má tato právní úprava povahu a zda sleduje jiné cíle, než které zahrnuje unijní právo [32].

49. Je pravda, že judikaturou bylo uznáno, že rozdíl v zacházení na základě toho, zda se jedná o služební poměr nebo smluvní pracovní poměr může být v zásadě posouzen z hlediska zásady rovného zacházení nebo zákazu diskriminace, jak je zakotven v článcích 20 a 21 Listiny [33]. Zákaz rozdílného zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody je totiž *zvláštním vyjádřením* této obecné zásady [34]. Podle mého názoru to ale může platit pouze v případě, že toto ustanovení lze vůbec použít.

50. V projednávané věci však mám za to, že se ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody právě nepoužije, jak jsem objasnila v bodech 27 a násl. výše. Vyplývá to z toho, že sporné rozlišování ve vztahu k uznání služebního věku a zařazení do platové skupiny nelze přičíst žalovanému veřejnému zaměstnavateli, protože k němu nedošlo z jeho podnětu, ale je požadováno zákonem. Použití článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 na skutkový stav původního řízení tak nemá bezprostřední souvislost se zákazem diskriminace v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody. Z tohoto důvodu nemůže, i s ohledem na rozdílné cíle sledované těmito právními předpisy, představovat uplatňování práva Unie ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny [35].

51. Dosavadní judikatura podle mého názoru toto chápání podporuje.

[29] – V tomto smyslu zčásti poněkud složitě formulované rozsudky ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, body 75 až 78), a ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, body 75 až 77). Viz rovněž rozsudek ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 75 a násl. ve vztahu k článku 47 Listiny).

[30] – Rozsudek ze dne 22. května 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, bod 43).

[31] – V tomto smyslu obtížně srozumitelná formulace v rozsudku ze dne 22. ledna 2020, Cresco Investigation (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 58 a zde citovaná judikatura), podle které dotyčné oblasti nemohou být pouze příbuzné nebo mít pouze nepřímý dopad jedna na druhou. Viz stejně rozsudek ze dne 4. května 2023, Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaaštita na naselenieto" (Práce v noci) (C-529/21 až C-536/21 a C-732/21 až C-738/21, EU:C:2023:374, bod 53 a zde citovaná judikatura).

[32] – V tomto smyslu rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 59 a zde citovaná judikatura).

[33] – V tomto smyslu rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín C-177/18, EU:C:2020:26, bod 56 s odkazem na rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, body 55 až 63). Viz rovněž rozsudek ze dne 4. května 2023, Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaaštita na naselenieto" (Práce v noci) (C-529/21 až C-536/21 a C-732/21 až C-738/21, EU:C:2023:374, bod 55 a zde citovaná judikatura).

[34] – V tomto smyslu rozsudky ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, body 20 a 21), a ze dne 8. září 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65), jakož i stanovisko generálního advokáta M. Szpunara ve věci Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, bod 61). Viz rovněž rozsudek ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 43, podle kterého je „zákaz diskriminace uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody pouze konkrétním výrazem obecné zásady rovnosti").

[35] – Viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 77), a ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 55).

52. Soudní dvůr ve věci C-177/18 dospěl s ohledem na cíl předcházení nelegitimnímu nebo zneužívajícímu používání pracovních smluv na dobu určitou stejným zaměstnavatelem k závěru, že taková bezprostřední souvislost s uplatňováním práva Unie není dána. V uvedené věci se dočasná úřednice v souvislosti se svým propuštěním, které bylo vázáno na událost uvedenou v jejím jmenovacím aktu, totiž obsazení tohoto pracovního místa stálým úředníkem, domáhala vyplacení odstupného, které bylo vypláceno pouze při ukončení pracovního poměru smluvních zaměstnanců na dobu určitou. Podle Soudního dvora nemohla sporná vnitrostátní právní úprava dosáhnout cíle sledovaného ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody, kterým je předcházet zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Měl totiž za to, že tato vnitrostátní právní úprava sledovala jiné cíle než předcházení zneužívání [36].

53. Jinak tomu podle Soudního dvora bylo u vnitrostátního právního předpisu, který předchozí písemné sdělení důvodů řádné výpovědi stanovil pouze ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. S ohledem na srovnatelnost situace zaměstnance na dobu určitou, který obdrží řádnou výpověď před uplynutím lhůty, měl Soudní dvůr za to, že tato právní úprava upřesňuje a konkretizuje pracovní podmínky, které jsou upraveny ustanovením 4 rámcové dohody a jedná se tak o uplatňování práva Unie ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny a o rozdílné zacházení [37].

54. O takovou situaci se ale v projednávané věci z důvodů uvedených v bodě 50 výše právě nejedná.

55. To mě vede k závěru, že v projednávané věci je s ohledem na chybějící „uplatňování práva Unie“ ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny resp. neexistenci oblasti upravené unijním právem použití článků 20 a 21 Listiny vyloučeno.

56. Pro případ, že Soudní dvůr dospěje k jinému závěru, posoudím *podpůrně* podmínky článku 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny.

2. Zakázané rozdílné zacházení resp. diskriminace podle článku 20 resp. čl. 21 odst. 1 Listiny?

57. Zásada rovného zacházení zakotvená v článcích 20 a 21 Listiny vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno. Rozdílné zacházení je odůvodněno, pokud je založeno na objektivním a důvodném kritériu. K tomu musí sledovat právně přípustný cíl a být tomuto cíli přiměřené [38].

58. Při posouzení srovnatelnosti situací musí být zásadně zohledněny *všechny prvky, které je charakterizují*. Toto posouzení musí být provedeno nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale způsobem specifickým a konkrétním s ohledem na předmět a cíl vnitrostátní právní úpravy [39]. Do velké míry se shoduje s posouzením, které by muselo být provedeno při použití ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, které konkretizuje články 20 a 21 Listiny. Podle Soudního dvora by pak

[36] – Viz rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, body 60 až 63). Avšak v rozporu s tím vycházel Soudní dvůr z toho, že se – na rozdíl od situace, na které se zakládá projednávaná věc – použije ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody. Uznal však existenci věcného důvodu pro případné rozdílné zacházení (body 36 a násl.).

[37] – Viz rozsudek ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 77 a násl.).

[38] – V tomto smyslu rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, bod 55 a zde citovaná judikatura).

[39] – V tomto smyslu rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, body 56 a 57 a zde citovaná judikatura).

v rámci srovnatelnosti situací bylo nezbytné posoudit, zda s přihlédnutím *ke všem faktorům*, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, vykonávají pracovníci příslušných srovnávaných skupin stejnou nebo podobnou práci [40].

59. V projednávané věci jde na jedné straně o dřívější zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou na paritních školách, mezi které patřil žalobce před tím, než byl zaměstnán na dobu neurčitou, a zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou na dotčené státní škole na straně druhé. Předkládající soud má za to, že obě skupiny se s ohledem na všechny relevantní okolnosti nachází ve srovnatelných situacích.

60. To však platí s výhradou, že rozdílnost zaměstnavatelů – totiž provozovatele paritní školy, kde byl žalobce zaměstnán dříve, a provozovatele státní školy, na které byl později zaměstnán na dobu neurčitou – a rozdílná pravidla platná pro příslušné pracovní poměry *nejsou* relevantní rozlišovací kritéria, jak tvrdí zejména Itálie. V tomto ohledu připomínám, že tato rozdílnost nemůže v rámci – v projednávané věci vyloučeného – použití ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody vyloučit existenci rozdílného zacházení ohledně podmínek zaměstnání. Při nástupu do zaměstnání totiž zaměstnavatel musí zohlednit zásadně *všechny* skutečnosti týkající se nastupujícího zaměstnance, které jsou v jeho zařízení relevantní ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Mezi ty by mohly patřit rovněž doby služby, které byly odpracovány u *jiného* zaměstnavatele v rámci pracovního poměru, který se řídil *jinými pravidly*, pokud tyto doby služby svědčí o nabytých dovednostech a získaných odborných zkušenostech (viz body 37 a násl. výše).

61. Při použití článku 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny nemůže platit nic jiného. Posuzovanými srovnávanými skupinami jsou proto na straně jedné nově zaměstnaní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří byli, stejně jako žalobce, zaměstnáni na paritní škole (na dobu určitou nebo neurčitou), a na straně druhé zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou na veřejné škole, jejichž doby služby vykonané před nástupem do zaměstnání se zohlední v plném rozsahu.

62. S touto výhradou by podle mého názoru muselo být v projednávané věci uznáno rozdílné zacházení, a to z následujících důvodů:

63. Zaprvé, jak konstatoval předkládající soud a ministerstvo to v původním řízení nepopřelo, italský zákonodárce v článku 1 zákona č. 62/2000 paritní školy, jak naznačuje již jejich název, *plně* („pro všechny účely platných právních předpisů“) integroval, do všeobecného státního systému vzdělávání a postavil je naroveň státním školám, pokud jde o zákonné „požadavky na kvalitu a efektivitu“. Podle čl. 1 odst. 4 tohoto zákona je pro toto zcela rovnocenné postavení zapotřebí pouze žádost, ve které musí být zejména doloženo, že vyučující personál má nezbytná osvědčení o kvalifikaci [písm. g)]. Je-li tomu tak, je pedagogická činnost vykonávaná na těchto školách považována za rovnocennou. Žalobce k tomu doplnil, a ministerstvo tomu v původním řízení neodporovalo, že učitelé v pracovním poměru na dobu určitou na paritních školách s takovými osvědčeními mají často dokonce lepší kvalifikaci než učitelé v pracovním poměru na dobu určitou na veřejných nebo soukromých schválených školách, pomocných, dotovaných nebo lidových školách, kteří musí předložit pouze doklad o ukončení středoškolského vzdělání. Jejich předchozí doby služby se ale při uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou na státní škole podle článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 zohlední. Argument Itálie, že cílem tohoto

[40] – Viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 17. října 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito a INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, bod 50), ze dne 30. listopadu 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 62), ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, body 61 a 62), a ze dne 20. září 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 29).

právního předpisu je zejména ocenit činnost vykonávanou vítězi veřejného výběrového řízení nebo zachovat zásady platné v právu veřejné služby, není opodstatněný a je nezbytné jej zamítnout.

64. Zadruhé čl. 2 odst. 2 nařízení vlády s mocí zákona č. 255/2001 pro účely zařazení na stálý seznam nebo postupu v něm výslovně stanoví, že se pedagogická služba vykonávaná od 1. září 2000 na paritních školách ve smyslu zákona č. 62/2000, „hodnotí stejně jako pedagogická služby vykonávaná na státních školách“. Na stálých seznamech jsou totiž uvedeni jak učitelé, kteří úspěšně absolvovali veřejné výběrové řízení, tak i učitelé s nezbytnými kvalifikacemi a osvědčeními podle čl. 1 odst. 4 písm. g) zákona č. 62/2000. Přijetí do zaměstnání na jejich základě proto implikuje úplné uznání profesních zkušeností a dovedností získaných touto pedagogickou službou. To dále vyvrací argumentaci Itálie, jak je uvedena v bodě 63.

65. Zatřetí ministerstvo v původním řízení samo poukázalo na skutečnost, že opomnělo uvést článek 485 legislativního nařízení č. 297/94 do souladu se zrovnoprávněním nařízeným v zákoně č. 62/2000 (bod 63 výše). Podle ministerstva totiž paritní školy nahradily mimo jiné (soukromé) schválené základní školy a státem uznané střední školy (bod 21 výše). Článek 485 legislativního nařízení č. 297/24 však i nadále upravuje pouze uznání předchozích dob služby na schválených školách a státem uznaných středních školách, nikoliv předchozí doby služby na paritních školách, které je nahrazují.

66. Začtvrté je tento zjevný rozpor zdůrazněn tím, že čl. 1*bis* odst. 1 nařízení vlády s mocí zákona č. 250/2005, které bylo přeměněno na zákon zákonem č. 27/2006, rozděluje zbývající nestátní školy ve smyslu legislativního nařízení č. 297/94 na uznané paritní a neparitní školy. Z toho vyplývá, že i schválené školy, státem uznané střední školy a umělecké školy, lidové školy, dotované nebo pomocné školy explicitně uvedené v článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 musí být považovány za paritní školy ve smyslu čl. 1*bis* odst. 1 nařízení vlády s mocí zákona č. 250/2005. Skutečnost, že se při nástupu do zaměstnání na státní škole zohlední pouze předchozí doby služby na posledně uvedených školách, nikoliv ale – každopádně ne explicitně – předchozí doby služby na ostatních paritních školách, znovu jasně dokládá nesoudržnost těchto právních úprav.

67. Podle mého názoru se – za předpokladů popsaných v bodech 60 a 62 výše – jedná o rozdílné zacházení s přinejmenším srovnatelnými situacemi, ne-li dokonce o protichůdné jednání italského zákonodárce.

68. Toto rozdílné zacházení nelze podle mého názoru nijak odůvodnit, zejména ne důvodem, který uvádí Itálie. Není zjevné, že by italský zákonodárce sledoval legitimní cíl sociální politiky[41].

69. Vyplývá to již ze skutečnosti, že podle zjištění předkládajícího soudu ministerstvo v původním řízení samo přiznalo, že článek 485 legislativního nařízení č. 297/94 měl být uveden do souladu s požadavky zákona č. 62/2000. Srozumitelné odůvodnění, proč k takové úpravě dodnes nedošlo, Itálie neuvedla ani během jednání. Zamítnout je třeba zejména její opakovanou argumentaci, že pouze veřejné výběrové řízení zaručuje dostatečné posouzení nezbytné odborné kvalifikace a zohlednění kvalifikace a odborných zkušeností při nástupu do zaměstnání na paritních (soukromých) školách může s ohledem na širokou posuzovací pravomoc (soukromého) zaměstnavatele vést k obrácené diskriminaci stálých úředníků. S ohledem na rovnocenné

[41] – Viz ve vztahu k ustanovení 4 bodům 1 a 4 rámcové dohody jen rozsudky ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45), a ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 54 a 55 a zde citovaná judikatura).

postavení paritních škol se státními školami nařízené v článku 1 zákona č. 62/2000 a v čl. 2 odst. 2 nařízení vlády s mocí zákona č. 255/2001, a potvrzené v čl. 1*bis* odst. 1 nařízení vlády s mocí zákona č. 250/2005 a rovnoprávnost pedagogické činnosti na těchto školách, která byla těmito ustanovení v zásadě uznána (z důvodu požadovaných osvědčení o kvalifikaci), pozbývá tato argumentace základu.

70. Ohledně první, druhé a třetí předběžné otázky lze tedy – podpůrně – uzavřít, že použití článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 v případech, jako je ten v projednávané věci, – za podmínky, že se přitom jedná o uplatňování práva Unie ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny – vede k rozdílnému zacházení zakázanému podle článku 20 a čl. 21 odst. 2 Listiny. Toto zákonem nařízené rozdílné zacházení k újmě *všech* dob služby vykonaných na paritních školách lze podle mého názoru přičíst veřejnému zaměstnavateli pouze tehdy, pokud je „spoluodpovědný" za rozdílné zacházení způsobené zákonodárcem jakožto součást státního vzdělávacího systému.

71. Zbývá tedy zodpovědět čtvrtou předběžnou otázku, kterou se předkládající soud táže, zda je v takovém případě povinen sporný vnitrostátní právní předpis nepoužít. Na rozdíl od argumentace Itálie považuji tuto předběžnou otázku za přípustnou, protože – jak uvedu níže – právě není zcela jasné, jaké závěry je nezbytné vyvodit z neúplného, byť nikoliv vnitřně rozporného ustanovení článku 485 legislativního nařízení č. 297/94.

C. Právní důsledky zakázaného rozdílného zacházení

72. Je pravda, že podstatou čtvrté předběžné otázky je pouze použití zásady přednosti v rozsahu, v němž tato vnitrostátním soudům ukládá povinnost nepoužít vnitrostátní právní předpis, který je neslučitelný s ustanovením unijního práva majícím přímý účinek.

73. Podle nejnovější judikatury Soudního dvora ale tato zásada vnitrostátním soudům ukládá rovněž povinnost, aby v co možná největším rozsahu vykládaly své vnitrostátní právo způsobem, který je v souladu s unijním právem. Tyto soudy tak musí vnitrostátní právo při jeho použití vyložit v co největším možném rozsahu ve světle znění a účelu dotčeného ustanovení unijního práva a zohlednit přitom veškeré vnitrostátní právo a použít metody výkladu jím uznané, aby byla zajištěna plná účinnost tohoto ustanovení a dosaženo výsledku, který je v souladu s cílem sledovaným tímto ustanovením. Povinnost konformního výkladu vnitrostátního práva má nicméně určité meze a nemůže zejména sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*[42].

74. V tomto ohledu musí postačovat závěr o tom, že – s ohledem na výklad v bodech 63 výše a s výhradou posouzení předkládajícím soudem – není zcela vyloučené, že neúplné, byť nikoliv vnitřně rozporné ustanovení článku 485 legislativního nařízení č. 297/94 musí být vykládáno v souladu s články 20 a 21 Listiny, a případně s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody. Je pravda, že znění tohoto vnitrostátního ustanovení paritní školy přímo neuvádí; je však nesporné, že tyto školy vznikly ze schválených škol a státem uznaných středních škol, které toto ustanovení

[42] – Poprvé rozsudek ze dne 24. června 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, bod 57). Viz rovněž rozsudky ze dne 9. dubna 2024, Profi Credit Polska (Obnova řízení ukončeného pravomocným rozhodnutím) (C-582/21, EU:C:2024:282, bod 57), ze dne 7. března 2024, Die Länderbahn a další (C-582/22, EU:C:2024:213, body 59 a 60), a ze dne 27. dubna 2023, M. D. (Zákaz vstupu na území Maďarska) (C-528/21, EU:C:2023:341, bod 99). Ještě bez odkazu na zásadu přednosti viz podle mého názoru správnější rozsudek ze dne 8. listopadu 2016, Ognyanov (C-554/14, EU:C:2016:835, bod 59: „[…] Tato povinnost konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému Smlouvy o FEU, jelikož umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost unijního práva, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen").

výslovně uvádí. Takový výklad v souladu s unijním právem by mohl být nasnadě rovněž s ohledem na čl. 1*bis* odst. 1 nařízení vlády s mocí zákona č. 250/2005, který rovněž klasifikuje posledně uvedené školy jako paritní (bod 66 výše).

75. Pokud by v projednávané věci nepřicházel výklad v souladu s unijním právem do úvahy, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu, musí být zohledněna zásada přednosti použití unijního práva.

76. Podle ustálené judikatury musí příslušný vnitrostátní soud podle zásady přednosti unijního práva zajistit plnou účinnost požadavků unijního práva ve sporu, který mu byl předložen, tak, že upustí od použití jakékoli vnitrostátní právní úpravy nebo praxe, i když je pozdějšího data, která je v rozporu s ustanovením unijního práva majícím přímý účinek, aniž musí nejprve žádat o její předchozí odstranění legislativní cestou nebo jakýmkoliv jiným ústavním postupem či na toto odstranění čekat [43].

77. Soudní ochrana, která musí být zaměstnancům poskytnuta z důvodu diskriminace neslučitelné s unijním právem podle článku 21 Listiny ve spojení se zásadou přednosti, podle judikatury Soudního dvora požaduje, aby, dokud nebyla přijata dostatečná opatření k obnovení rovného zacházení, se za účelem efektivního dodržení zásady rovnosti osobám patřícím do znevýhodněné skupiny přiznaly stejné výhody, jakých využívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie. Znevýhodněným osobám tedy musí být poskytnuto stejné postavení, v jakém se nacházejí osoby, jimž daná výhoda svědčí. V takovém případě musí vnitrostátní soud nepoužít žádné diskriminační vnitrostátní ustanovení, aniž je předtím povinen žádat o jeho zrušení zákonodárce či na něj musí počkat, a na kategorii osob, které jsou znevýhodněny, je povinen uplatnit stejný režim, jako využívají osoby druhé kategorie. Tato povinnost mu přísluší nezávisle na existenci ustanovení vnitrostátního práva, která mu přiznávají pravomoc tak učinit, pokud existuje platný referenční systém [44].

78. V projednávané věci je ale takový referenční systém založen právě v článku 485 legislativního nařízení č. 297/94. To by znamenalo, že by vnitrostátní soud musel toto ustanovení nepoužít pouze v rozsahu, v němž podle dosavadní vnitrostátní správní praxe a judikatury neumožňuje zohlednit doby služby vykonané na paritních školách.

79. Výsledek použití zásady přednosti by tedy byl shodný jako výsledek doplňujícího výkladu tohoto ustanovení v souladu s unijním právem, podle kterého musí zahrnovat paritní školy.

80. Z toho vyplývá, že by předkládající soud – pokud Soudní dvůr v projednávané věci uzná existenci rozdílného zacházení – musel článek 485 legislativního nařízení č. 297/94 vyložit nebo použít způsobem, který zajistí, že by při nástupu do zaměstnání na státní škole musely být za účelem určení služebního věku a zařazení do platové skupiny zohledněny rovněž doby služby vykonané na paritních školách v rámci pracovního poměru na dobu určitou.

[43] – V tomto smyslu rozsudky ze dne 28. ledna 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40, bod 90 a zde citovaná judikatura), ze dne 9. dubna 2024, Profi Credit Polska (Obnova řízení ukončeného pravomocným rozhodnutím) (C-582/21, EU:C:2024:282, bod 57), ze dne 7. března 2024, Die Länderbahn a další (C-582/22, EU:C:2024:213, bod 61), a ze dne 27. dubna 2023, M. D. (Zákaz vstupu na území Maďarska) (C-528/21, EU:C:2023:341, body 100 a 101 ve vztahu k přímo použitelnému ustanovení směrnice). Ohledně přímé použitelnosti článku 47 Listiny ve spojení s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody viz rozsudek ze dne 20. února 2024, X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 80 a 81 a zde citovaná judikatura).

[44] – V tomto smyslu poněkud složitě formulované rozsudky ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, body 78 až 81), a ze dne 9. března 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, body 66 až 68).

81. Takový výsledek by ale podle mého názoru nebyl správný, protože nemám za to, že projednávaná věc spadá do oblasti působnosti článku 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny. Mám za to, že v takovém případě proto přísluší výhradně italskému zákonodárci resp. italským soudům, aby zabránily nebo postihovaly případnou diskriminaci v souladu s italským (ústavním) právem mezi učiteli v pracovním poměru (na dobu určitou a neurčitou) mimo jiné v paritních školách, ve schválených školách a ve státních školách.

V. Závěry

82. Navrhuji proto Soudnímu dvoru, aby předběžné otázky, které předložil Tribunale civile di Padova (Občanskoprávní soud v Padově, Itálie), zodpověděl takto:

„Zvláštní zákaz diskriminace upravený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou ze dne 18. března 1999 v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 a obecné unijní zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvené v článcích 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, jako je ta v článku 485 legislativního nařízení č. 297/94, v rozsahu, v němž tato právní úprava nepřihlíží k dobám služby vykonaným zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou na paritních školách při jejich nástupu do zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou na státních školách pro účely stanovení služebního věku a zařazení do platové skupiny.“