Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

20. září 2018 *

„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 – Veřejný sektor – Středoškolští učitelé – Přijímání pracovníků zaměstnaných na dobu určitou do stálé veřejné služby prostřednictvím přijímacího řízení na základě odborné kvalifikace – Stanovení počtu odpracovaných let – Částečné zohlednění období služby odpracovaných v rámci pracovních smluv na dobu určitou“

Ve věci C-466/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale di Trento (soud v Tridentu, Itálie) ze dne 18. července 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 3. srpna 2017, v řízení

Chiara Motter

proti

Provincia autonoma di Trento,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení C. G. Fernlund (zpravodaj), předseda senátu, S. Rodin a E. Regan, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Ch. Motter W. Micelim, F. Gancim, V. De Michelem, E. De Nisco, S. Galleanem a G. Rinaldim, avvocati,

– za Provincia autonoma di Trento N. Pedrazzolim, L. Bobbio, A. Pizzoferratem, M. Dalla Serrou a M. Velardo, avvocati,

– za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s L. Fiandaca, C. Colelli a G. D'Avanzo, avvocati dello Stato,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a G. Gattinarou, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: italština.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

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 se nachází 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. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Ch. Motter a Provincia autonoma di Trento (Autonomní provincie Tridentsko, Itálie) ohledně výpočtu odpracovaných let v okamžiku uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou mezi Ch. Motter a posledně uvedenou provincií.

Právní rámec

Unijní právo

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

4 Ustanovení 2 rámcové dohody stanoví:

„1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovní[m] 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.

2. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na
   a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání a
   b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.“

5 Ustanovení 3 rámcové úmluvy zní takto

„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, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

6 Ustanovení 4 rámcové dohody stanoví:

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

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem'.

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody."

Italské právo

7 Článek 485 odst. 1 decreto legislativo no 297, „testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado" (legislativní nařízení č. 297, „jednotné znění legislativních ustanovení použitelných v oblasti školství a vztahujících se na všechny typy a stupně škol"), ze dne 16. dubna 1994 (běžný doplněk ke GURI č. 115 ze dne 19. května 1994), stanoví:

„Pedagogickým pracovníkům středních a uměleckých škol se služba vykonávaná ve výše uvedených státních a rovnocenných školách, včetně škol v zahraničí, v postavení učitele, který není stálým úředníkem, uznává jako služba vykonaná stálým úředníkem pro právní a ekonomické účely v plném rozsahu za první čtyři roky a v rozsahu dvou třetin za případné dodatečné období a pro ekonomické účely v rozsahu zbývající jedné třetiny. Hospodářská práva vyplývající z tohoto uznání jsou zachována a posuzována ve všech platových třídách následujících po platové třídě, která byla pracovníkovi přiznána v okamžiku tohoto uznání."

Spor v původním řízení a předběžné otázky

8 Autonomní provincie Tridentsko zaměstnala Ch. Motter v roce 2003 na dobu určitou jako středoškolskou učitelku, a to na školní rok 2003/2004. Chiara Motter následně nepřetržitě pokračovala ve výkonu této činnosti na základě dalších po sobě jdoucích smluv, z nichž každá byla uzavřena na dobu určitou odpovídající školnímu roku.

9 Ode dne 1. září 2011 získala Ch. Motter pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Dne 1. září 202 získala stálý služební poměr.

10 Dne 8. září 2014 Autonomní provincie Tridentsko přistoupila k obnově služebního postupu dotyčné osoby s cílem zařadit ji do platové třídy na základě právní úpravy použitelné od 1. ledna 2012. V souladu s čl. 485 odst. 1 legislativního nařízení č. 297 ze dne 16. dubna1994 byla Ch. Motter pro tyto účely uznána odpracovaná doba 80 měsíců ze skutečně odpracovaných 96 měsíců. První čtyři roky byly zohledněny v plném rozsahu, následující čtyři roky byly zohledněny v omezeném rozsahu do výše dvou třetin, tedy 32 ze 48 měsíců. Byla zařazena do první platové třídy.

11 Dne 2. prosince 2016 Ch. Motter podala žalobu k Tribunale di Trento (soud v Tridentu, Itálie), kterou se domáhala, aby Autonomní provincie Tridentsko v plném rozsahu zohlednila počet let odpracovaných před uzavřením smlouvy na dobu neurčitou v rámci výkonu stejných činností na základě osmi po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, uzavřených na školní roky 2003/2004 až 2010/2011.

12 Na podporu své žaloby poukazuje na porušení ustanovení 4 rámcové dohody a žádá, aby se článek 485 legislativního nařízení č. 297 ze dne 16. dubna 1994 neuplatnil v rozsahu, v němž stanoví, že služba vykonávaná na základě pracovní smlouvy na dobu určitou se zohlední v plném rozsahu do výše čtyř let a doba služby nad tuto hranici se zohlední pouze do výše dvou třetin.

13 Předkládající soud má za to, že pro účely uplatnění zásady zákazu diskriminace upravené v ustanovení 4 rámcové dohody je třeba ověřit, zda se srovnatelnými situacemi není zacházeno rozdílně. Pro účely provedení takového ověření by bylo možno situaci Ch. Motter srovnat se situací učitele vykonávajícího podobnou práci, jenž má po přijetí do zaměstnání na dobu neurčitou na základě výběrového řízení stejný počet odpracovaných let jako Ch. Motter.

14 V tomto ohledu Ch. Motter prokázala, aniž jí protistrana v této otázce protiřečila, že vykonávala stejné činnosti jako učitelé přijatí prostřednictvím výběrového řízení na základě smluv na dobu neurčitou. Předkládající soud se nicméně zabývá existenci rozdílu mezi těmito dvěma situacemi. Jelikož jsou učitelé ve stálém služebním poměru úspěšnými uchazeči výběrového řízení, bylo by možno tvrdit, že jejich práce je kvalitnější než práce učitelů na dobu určitou. Pokud by tomu tak bylo, nebylo by namístě postupovat v souladu s odůvodněním uvedeným v bodě 45 rozsudku ze dne 18. října 2012, Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646), v němž Soudní dvůr odmítl úvahy, že na zaměstnance vykonávající stejné činnosti lze nahlížet tak, že se nacházejí v rozdílné situaci ve srovnání s těmi, kteří uspěli ve výběrovém řízení na zaměstnání ve veřejné službě.

15 Předkládající soud podotýká, že názory italských soudů v této záležitosti jsou nejednotné. Corte suprema di cassazione (Kasační soud, Itálie) v souvislosti s učiteli rozhodl, že ustanovení 4 rámcové dohody vyžaduje zohlednění odpracované doby na základě starších smluv na dobu určitou, aby jim bylo zaručeno rovné zacházení ve vztahu k učitelům, kteří mají smlouvy na dobu neurčitou. Naproti tomu několik soudů nižšího stupně přijalo opačné řešení.

16 Vzhledem k těmto skutečnostem se předkládající soud táže, zda skutečnost, že se zaměstnanci na dobu určitou nezúčastnili výběrového řízení na zaměstnání ve veřejné službě, může odůvodnit rozdílné zacházení v jejich neprospěch.

17 Předkládající soud kromě toho uvádí, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 18. října 2012, Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, body 23, 55 a 62), rozhodl, že zohlednění doby odpracované na základě pracovních smluv na dobu určitou v plném rozsahu ve prospěch pracovníků zařazených na stálé pracovní místo ve veřejné službě by mohlo vést k obrácené diskriminaci v neprospěch úspěšných uchazečů výběrového řízení zaměstnaných na dobu neurčitou.

18 Tyto skutečnosti vedou předkládající soud k otázce, zda je italské právo, které v článku 485 legislativního nařízení č. 297 ze dne 16. dubna 1994 stanoví sestupný vzorec pro zohlednění doby odpracované na základě smluv na dobu určitou s cílem předejít obrácené diskriminaci v neprospěch úspěšných uchazečů výběrového řízení ve veřejné službě, slučitelné s ustanovením 4 rámcové dohody.

19 Za těchto podmínek se Tribunale di Trento (soud v Tridentu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je pro účely uplatnění zásady zákazu diskriminace podle ustanovení 4 rámcové dohody skutečnost spočívající v počátečním objektivním ověření odborné kvalifikace prostřednictvím úspěšného absolvování otevřeného výběrového řízení faktorem týkajícím se podmínek odborného vzdělání,

který musí vnitrostátní soud vzít v úvahu při posuzování, zda je situace zaměstnance na dobu neurčitou srovnatelná se situací zaměstnance na dobu určitou, jakož i za účelem zjištění, zda je dán objektivní důvod ospravedlňující odlišné zacházení se zaměstnancem na dobu neurčitou a zaměstnancem na dobu určitou?

2) Brání zásada zákazu diskriminace podle ustanovení 4 rámcové dohody takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je čl. 485 odst. 1 legislativního nařízení č. 297 ze dne 16. dubna 1994, které stanoví, že pro účely stanovení odpracovaných let služby v okamžiku přijetí do stálé služby na základě smlouvy na dobu neurčitou se první čtyři roky služby na dobu určitou započítávají v plném rozsahu, zatímco další odpracované roky se v rámci započítávání snižují o jednu třetinu pro právní účely a o dvě třetiny pro ekonomické účely, a to z důvodu, že při výkonu práce na dobu určitou nedošlo k počátečnímu objektivnímu ověření odborné kvalifikace prostřednictvím úspěšného absolvování otevřeného výběrového řízení?

3) Brání zásada zákazu diskriminace podle ustanovení 4 rámcové dohody takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je čl. 485 odst. 1 legislativního nařízení č. 297 ze dne 16. dubna 1994, které stanoví, že se pro účely stanovení odpracovaných let služby v okamžiku přijetí na stálé pracovní místo na základě smlouvy na dobu neurčitou započítávají první čtyři roky služby na dobu určitou v plném rozsahu, zatímco další odpracované roky se v rámci započítávání snižují o jednu třetinu pro právní účely a o dvě třetiny pro ekonomické účely, a to s cílem zabránit obrácené diskriminaci stálých úředníků přijatých na základě úspěšného absolvování otevřeného výběrového řízení?“

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

20 Italská vláda tvrdí, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřípustná z důvodu nepřesnosti. Jelikož předkládající soud údajně nevymezil skutkový stav přiměřeně a dostatečně přesně, nelze posoudit srovnatelnost situace žalobkyně v původním řízení se situací úředníků ve srovnatelném postavení a odpovědět na předběžné otázky.

21 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci spolupráce Soudního dvora a vnitrostátních soudů, zavedené článkem 267 SFEU, je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 6. září 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, bod 19 a citovaná judikatura).

22 Z toho vyplývá, že se na otázky týkající výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí na vlastní odpovědnost a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí Soudního dvora rozhodnout o žádosti podané vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými a právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 26. července 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, bod 24 a citovaná judikatura).

23 V projednávané věci žádost o rozhodnutí o předběžné otázce obsahuje popis právních a skutkových okolností zakládajících spor v původním řízení, který je dostatečný k tomu, aby Soudnímu dvoru umožnil užitečně odpovědět na položené otázky. Tyto otázky, které se týkají výkladu ustanovení 4 rámcové dohody, patří do rámce sporu týkajícího se podmínek, za nichž se zohledňuje doba odpracovaná zaměstnanci na dobu určitou za účelem jejich zařazení do platové třídy v okamžiku

jejich přijetí jako úředníků. Mají tedy přímou souvislost s předmětem sporu v původním řízení a nejsou hypotetické. Kromě toho jak Ch. Motter, tak Autonomní provincie Tridentsko a Evropská komise měly příležitost předložit vyjádření k otázkám položeným předkládajícím soudem.

24 Z výše uvedeného vyplývá, že je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná.

K předběžným otázkám

25 Podstatou otázek předkládajícího soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je, zda ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, která je předmětem původního řízení, jež pro účely zařazení zaměstnance do platové třídy při jeho přijetí na základě odborné kvalifikace do postavení stálého úředníka zohledňuje období služby odpracovaná na základě pracovních smluv na dobu určitou v plném rozsahu pouze do čtvrtého roku a dále je zohledňuje částečně do výše dvou třetin.

26 Pro účely odpovědi na tuto otázku je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody v otázce pracovních podmínek zakazuje 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. Bod 4 tohoto ustanovení stanoví totožný zákaz, pokud jde o kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 39). Kromě toho Soudní dvůr již rozhodl, že pravidla upravující období služby, která je třeba odpracovat pro zařazení do platové třídy, patří pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, body 46 a 47).

27 Z informací poskytnutých Soudnímu dvoru v rámci tohoto řízení vyplývá, že na rozdíl od učitelů zaměstnaných na dobu neurčitou na základě výběrového řízení mohou být učitelům zaměstnaným na dobu určitou, kteří byli přijati do stálého služebního poměru ve veřejné správě na základě odborné kvalifikace, při zařazení do platové třídy zohledněna odpracovaná léta v plném rozsahu jen v případě prvních čtyř let služby, přičemž za následující léta je toto zohlednění omezeno na dvě třetiny. Uplatnění dotčené vnitrostátní právní úpravy tedy vedlo správu k tomu, že žalobkyni v původním řízení zohlednila pouze 80 z 96 měsíců, které skutečně odpracovala na základě smluv na dobu určitou, tedy přibližně 83 % doby odpracované ve službě.

28 Jak přitom vyplývá ze samotného znění ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, rovné zacházení se uplatní pouze mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou srovnatelní. Za účelem posouzení, zda toto rozdílné zacházení představuje diskriminaci, která je tímto ustanovením zakázána, je tudíž třeba zaprvé posoudit srovnatelnost dotčených situací, poté zadruhé posoudit existenci případného objektivního odůvodnění.

Ke srovnatelnosti projednávaných situací

29 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 (rozsudek ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 51 a citovaná judikatura).

30 Povaha úkolů, které žalobkyně v původním řízení plnila v průběhu let, kdy pracovala jako učitelka na základě pracovních smluv na dobu určitou, a kvalita zkušeností, které takto získala, patří rovněž ke kritériím, která umožňují ověřit, zda se nachází v situaci srovnatelné se situací úředníka, jenž byl přijat na základě výběrového řízení a odpracoval stejný počet let (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 44).

31 V projednávané věci z informací poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že povinnosti zastávané žalobkyní v původním řízení v průběhu let, kdy pracovala na základě pracovních smluv na dobu určitou, byly stejné jako povinnosti, kterými byla pověřena v postavení stálého úředníka.

32 Je však zjevné, že žalobkyně v původním řízení nebyla úspěšnou uchazečkou obecného výběrového řízení na zaměstnání ve veřejné službě. Předkládající soud se táže, zda taková objektivní okolnost znamená nižší odborné schopnosti, které se mohou projevit zejména v prvních letech výuky nižší kvalitou poskytovaných výkonů ve srovnání s výkony poskytovanými stálými úředníky, kteří byli přijati prostřednictvím výběrového řízení.

33 Je však třeba uvést, že skutečnost, že žalobkyně v původním řízení nebyla úspěšnou uchazečkou výběrového řízení do veřejné služby nemůže znamenat, že se v okamžiku nástupu do zaměstnání na dobu neurčitou nenacházela v situaci srovnatelné se situací stálých úředníků, jelikož cílem podmínek stanovených vnitrostátním postupem zaměstnávání na základě odborné kvalifikace bylo právě umožnit zařadit na stálé pracovní místo ve veřejné službě pracovníky na dobu určitou s odbornými zkušenostmi, jejichž situaci lze postavit na roveň situaci stálých úředníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 45).

34 Kromě toho předpoklad, že kvalita výkonů nově přijatých učitelů na dobu určitou by byla nižší než kvalita výkonů úspěšných uchazečů výběrového řízení, se nezdá slučitelný s volbou vnitrostátního zákonodárce, že v plném rozsahu uzná první čtyři odpracované roky odborné činnosti učitelů zaměstnaných na dobu určitou. Pokud by se mimoto takový předpoklad potvrdil, pro vnitrostátní orgány by to znamenalo, že budou organizovat výběrová řízení dostatečně často, aby byly naplněny potřeby přijímání zaměstnanců. Zdá se však, že tomu tak není, protože z vyjádření předložených Soudnímu dvoru žalobkyní v původním řízení vyplývá, že výběrová řízení na přijímání do zaměstnání jsou vypisována pouze sporadicky, jelikož poslední se uskutečnila v letech 1999, 2012 a 2016. Taková situace, kterou musí prověřit předkládající soud, se jeví jako obtížně slučitelná s tezí zastávanou italskou vládou, podle níž jsou výkony učitelů zaměstnaných na dobu určitou méně kvalitní než výkony učitelů přijatých na základě výběrového řízení.

35 Z těchto skutečností vyplývá, že dotčené situace jsou srovnatelné s výhradou ověření skutkové povahy, které je věcí předkládajícího soudu. Je proto třeba určit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující skutečnost, že při zařazování středoškolských učitelů, kteří byli přijati do postavení úředníků na základě odborné kvalifikace, do platových tříd nejsou v plném rozsahu zohledněny roky služby odpracované v rámci smluv na dobu určitou, které přesahují čtyři roky.

K existenci objektivního odůvodnění

36 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo 4 rámcové dohody chápat tak, že neumožňuje ospravedlnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudek ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 56 a citovaná judikatura).

37 Uvedený pojem tedy vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může 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 (rozsudek ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 57 a citovaná judikatura).

38 Odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců veřejné správy není s těmito požadavky v souladu, a sám o sobě tedy nemůže být „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 a rámcové dohody jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52).

39 Soudní dvůr již v této souvislosti rozhodl, že ustanovení 4 rámcové dohody je třeba vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zcela vylučuje zohlednění období služby zaměstnance veřejného orgánu v pracovním poměru na dobu určitou pro účely stanovení počtu odpracovaných let posledně uvedeného v okamžiku, kdy je tímtéž orgánem přijímán jakožto stálý úředník na dobu neurčitou v rámci zvláštního procesu stabilizace jeho pracovního poměru, ledaže by toto vyloučení bylo odůvodněno „objektivními důvody“ ve smyslu bodu 1 nebo bodu 4 tohoto ustanovení. Pouhá skutečnost, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou v uvedených obdobích služby pracoval na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou, takový objektivní důvod nepředstavuje (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 71).

40 Za účelem ospravedlnění rozdílného zacházení tvrzeného ve věci v původním řízení italská vláda v projednávané věci uvádí, že opatření, které je předmětem věci v původním řízení, na rozdíl od opatření, které bylo předmětem ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646), v plném rozsahu uznává služební postup pracovníků na dobu určitou při jejich přijímání jakožto stálých úředníků.

41 Je pravda, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení tento služební postup uznává v plném rozsahu. Nicméně tak nečiní jednotně, neboť odpracovaná doba nad rámec prvních čtyř let je zohledňována pouze do výše dvou třetin.

42 V tomto ohledu italská vláda takovéto snížení vysvětluje nezbytností zohlednit skutečnost, že zkušenosti učitelů na dobu určitou nelze zcela srovnávat se zkušenostmi jejich kolegů, kteří jsou stálými úředníky přijatými na základě výběrového řízení. Podle italské vlády totiž na rozdíl od posledně uvedených úředníků zajišťují učitelé na dobu určitou často dočasné zástupy a vyučují různé předměty. Kromě toho se na učitele na dobu určitou podle této vlády vztahuje jiný režim počítání pracovní doby, který se liší od režimu uplatňovaného na stálé úředníky. S přihlédnutím k těmto rozdílům tedy z kvalitativního i kvantitativního hlediska a s cílem zabránit jakékoli obrácené diskriminaci v neprospěch stálých úředníků přijatých na základě výběrového řízení italská vláda považuje za odůvodněné použití redukčního koeficientu, pokud jde o zohlednění počtu let odpracovaných v rámci pracovních smluv na dobu určitou.

43 Je třeba připomenout, že vzhledem k prostoru pro uvážení, který členské státy požívají při organizaci vlastní veřejné správy, tyto státy v zásadě mohou, aniž je to v rozporu se směrnicí 1999/70 nebo rámcovou dohodou, stanovit podmínky pro získání postavení stálých úředníků, jakož i podmínky

zaměstnávání takových úředníků, a to zejména pokud tito úředníci byli touto správou dříve zaměstnáni na základě pracovních smluv na dobu určitou (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 57).

44 Použití kritérií, která členské státy stanoví, musí být nicméně bez ohledu na tento prostor pro uvážení transparentní a přezkoumatelné, aby bylo zabráněno jakémukoliv nepříznivému zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou pouze na základě délky jejich pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, kterými prokazují počet odpracovaných let a svou odbornou praxi (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 59).

45 Jestliže takové rozdílné zacházení vyplývá z potřeby zohlednit objektivní požadavky, které se týkají pracovního místa, jehož obsazení je cílem přijímacího řízení, a nesouvisí s tím, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje pracovní poměr na dobu určitou, může být ospravedlněno ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody (rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 79).

46 V tomto ohledu již Soudní dvůr připustil, že některé rozdíly v zacházení mezi stálými úředníky přijatými na základě otevřeného výběrového řízení a pracovníky přijatými poté, co získali odbornou zkušenost na základě pracovních smluv na dobu určitou, by v zásadě mohly být odůvodněny rozdíly v požadované kvalifikaci a v povaze úkolů, za které musí přebírat odpovědnost (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 60).

47 Cíle dovolávané italskou vládou, které spočívají jednak v zohlednění rozdílných odborných zkušeností mezi oběma dotčenými skupinami pracovníků a jednak v zabránění vzniku obrácené diskriminace stálých úředníků zaměstnaných na základě úspěchu v otevřeném výběrovém řízení, je tedy možno považovat za cíle představující „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody, pokud odpovídají skutečné potřebě, jsou způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a jsou v této souvislosti nezbytné (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 62).

48 S výhradou ověření, která jsou zcela v pravomoci předkládajícího soudu, je namístě připustit, že cíle dovolávané italskou vládou v projednávané věci lze legitimně považovat za cíle, které se snaží odpovídat skutečné potřebě.

49 Z vyjádření této vlády totiž vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení usiluje o částečné zohlednění rozdílů mezi zkušenostmi, které získali učitelé přijatí na základě výběrových řízení, a zkušenostmi učitelů přijatých na základě odborné kvalifikace s ohledem na různost předmětů, podmínek a pracovní doby, v nichž musí posledně uvedení učitelé pracovat, zejména v rámci zastupování jiných učitelů. Italská vláda tvrdí, že z důvodu různorodosti těchto situací jsou výkony poskytované učiteli na dobu určitou v průběhu období 180 dní ročně, tedy přibližně dvou třetin školního roku, považovány vnitrostátní právní úpravou za výkony po dobu celého školního roku. S výhradou ověření těchto skutečností předkládajícím soudem se takový cíl zdá být v souladu se zásadou „poměrným dílem“, na niž výslovně odkazuje ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody.

50 Kromě toho je třeba konstatovat, že chybějící počáteční prověření schopností prostřednictvím výběrového řízení a nebezpečí devalorizace této odborné kvalifikace nezbytně nevyžaduje vyloučení části odpracované doby na základě pracovních smluv na dobu určitou. Na odůvodnění tohoto druhu však lze za určitých okolností nahlížet tak, že odpovídají legitimnímu cíli. V tomto ohledu je třeba uvést, že z vyjádření italské vlády vyplývá, že vnitrostátní právní řád přiznává zvláštní význam správním výběrovým řízením. Italská ústava za účelem zajištění nestrannosti a účinnosti správy totiž v článku 97 stanoví, že přístup k zaměstnání ve veřejné správě se uskutečňuje prostřednictvím výběrových řízení, s výjimkou případů stanovených zákonem.

51 Vzhledem k těmto skutečnostem na vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava, která je předmětem původního řízení, jež při zohledňování odpracované doby na základě pracovních smluv na dobu určitou, jež přesahuje čtyři roky, stanoví omezení do výše dvou třetin, nelze nahlížet tak, že překračuje rámec toho, co je nezbytné ke splnění již přezkoumaných cílů a k dosažení rovnováhy mezi legitimními zájmy zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zájmy zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou při dodržení hodnot zásluhovosti, jakož i zásad nestrannosti a účinnosti správy, na nichž spočívá přijímání zaměstnanců prostřednictvím výběrových řízení.

52 K poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu je ovšem třeba uvést, že ze skutečností poskytnutých Soudnímu dvoru vyplývá, že újma způsobená žalobkyni v původním řízení na základě údajné diskriminace ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou se zřejmě týká okolnosti, že její platová třída nebyla určena na základě vnitrostátních ustanovení platných ke dni jejího přijetí do pracovního poměru na dobu neurčitou dne 1. září 2011, ale na základě pozdějších ustanovení platných ke dni rozhodnutí, jímž správa obnovila její služební postup, tedy ke dni 8. září 2014. Ačkoli ke dni, kdy byla žalobkyně v původním řízení přijata do pracovního poměru na dobu neurčitou, byla podle tehdy platných platových tabulek vzhledem k více než třem odpracovaným rokům způsobilá pro zařazení do druhé platové třídy, nebyla na ni uplatněna přechodná ustanovení související se změnou těchto tabulek od 1. ledna 2012, a to navzdory skutečnosti, že cílem těchto přechodných ustanovení bylo zachování platové třídy zaměstnanců zařazených k tomu dni do druhé platové třídy. Jelikož předkládající soud nepoložil Soudnímu dvoru otázku v tomto smyslu, předkládajícímu soudu přísluší případně ověřit, zda je takové retroaktivní uplatnění nových platových tabulek slučitelné se zásadami právní jistoty a ochranou legitimní důvěry.

53 Z toho vyplývá, že skutečnosti dovolávané italskou vládou k ospravedlnění rozdílného zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou představují „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo 4 rámcové dohody s výhradou ověření, která přísluší předkládajícímu soudu.

54 S ohledem na předchozí úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že v zásadě nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, která je předmětem původního řízení, jež pro účely zařazení zaměstnance do platové třídy při jeho přijetí na základě odborné kvalifikace do postavení stálého úředníka zohledňuje období služby odpracovaná na základě pracovních smluv na dobu určitou v plném rozsahu pouze do čtvrtého roku a dále je zohledňuje částečně do výše dvou třetin.

K nákladům řízení

55 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 (šestý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 4 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která se nachází 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 v zásadě nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava, která je předmětem původního řízení, jež pro účely zařazení zaměstnance do platové třídy při jeho přijetí na základě odborné kvalifikace do postavení stálého úředníka zohledňuje období služby odpracovaná na základě pracovních smluv na dobu určitou v plném rozsahu pouze do čtvrtého roku a dále je zohledňuje částečně do výše dvou třetin.

Podpisy.