



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

14. září 2016 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Ustanovení 3 až 5 — Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném zdravotnictví — Opatření k předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou — Sankce — Překvalifikování pracovního poměru — Nárok na náhradu“

Ve věci C-16/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 4 de Madrid (správní soud č. 4 v Madridu, Španělsko) ze dne 16. ledna 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 19. ledna 2015, v řízení

María Elena Pérez López

proti

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

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

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za M. E. Pérez López L. García Botellou, abogado,

— za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,

— za Evropskou komisi M. van Beekem a J. Guillem Carrauem, jako zmocněnci,

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

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 3 až 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. E. Pérez López a Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (madridská zdravotnická služba, Španělsko) ohledně právní kvalifikace jejího pracovního poměru, který měl podobu opakovaného jmenování na místo příležitostného zaměstnance ve služebním poměru.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím účelem „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP) [...]“.
- 4 Body 6, 7 a 8 obecného odůvodnění rámcové dohody znějí:
 - „6. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů a přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon;
 7. vzhledem k tomu, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založených [založené] na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání;
 8. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům.“
- 5 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace, jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou.
- 6 Ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, v bodě 1 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.“
- 7 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

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

2. „srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou“ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem [...]“
- 8 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:
- „Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“
- 9 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, v bodě stanoví:
- „K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:
- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
 - b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
 - c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.“

Španělské právo

- 10 Článek 9 Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (zákona 55/2003 o rámcovém služebním řádu zaměstnanců ve služebním poměru pracujících ve zdravotnických službách) ze dne 16. prosince 2003 (BOE č. 301 ze dne 17. prosince 2003, s. 44742, dále jen „rámcový služební řád“) stanoví:
- „1. Z důvodů nezbytnosti, naléhavosti nebo uskutečňování programů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, mohou zdravotnické služby jmenovat dočasné zaměstnance ve služebním poměru.
- Dočasní zaměstnanci ve služebním poměru mohou být jmenováni jako zastupující, příležitostní nebo náhradní zaměstnanci.
2. Zastupující zaměstnanec je jmenován k přechodnému obsazení volného pracovního místa ve zdravotnických střediscích a službách, je-li nezbytné zajistit výkon příslušné funkce.
- Služební poměr zastupujícího zaměstnance ve služebním poměru skončí, je-li toto pracovní místo obsazeno stálým zaměstnancem ve služebním poměru postupem upraveným zákonem nebo správními předpisy nebo je-li toto pracovní místo zrušeno.
3. Příležitostný zaměstnanec je jmenován v těchto případech:
- a) pokud se jmenování vztahuje na plnění určitých úkolů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné;
 - b) pokud je to nezbytné k zajištění stálého a nepřetržitého provozu zdravotnických středisek;

c) k plnění doplňkových úkolů jako kompenzace za zkrácení běžné pracovní doby.

Služební poměr příležitostného zaměstnance ve služebním poměru skončí, je-li naplněn účel, pro který je jmenován, uplyne-li doba výslovně stanovená při jmenování nebo je-li zrušena funkce, pro niž byl jmenován.

Je-li během období dvou let zaměstnanec jmenován k plnění stejných úkolů více než dvakrát na celkovou dobu dvanácti měsíců nebo více, je třeba přezkoumat důvody tohoto opakovaného jmenování a na základě toho případně určit, zda není namístě vytvořit na pracovišti stálé pracovní místo.

[...]“.

- 11 Článek 15 odst. 3 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (přepracované znění zákoníku práce, vyplývající z královského legislativního nařízení 1/1995) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutečností původního sporu (dále jen „zákoník práce“), stanoví, že „časově omezené smlouvy uzavřené v rozporu se zákonem jsou považovány za smlouvy uzavřené na dobu neurčitou“.
- 12 V souladu s článkem 3 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (královské nařízení 2720/1998, kterým se provádí článek 15 zákoníku práce v oblasti smluv na dobu určitou), ze dne 18. prosince 1998 (BOE č. 7 ze dne 8. ledna 1999, s. 568), je smlouva o příležitostné práci, která patří do kategorie smluv na dobu určitou, určena k uspokojení aktuální potřeby.
- 13 Článek 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce stanoví, že při skončení pracovní smlouvy, vyjma tzv. smluv *interinidad* a smluv o zajištění odborné stáže, má pracovník nárok na náhradu v poměrné výši odpovídající mzdě za 12 dnů práce, a to za každý rok služebního poměru.

Skutkový stav sporu v původním řízení a předběžné otázky

- 14 E. M. Pérez López byla přijata jako příležitostná zaměstnankyně ve služebním poměru na místo zdravotní sestry ve fakultní nemocnici v Madridu na dobu od 5. února do 31. července 2009. V souladu s ustanoveními čl. 9 odst. 3 rámcového služebního řádu bylo ve jmenovacím aktu jako důvod uvedeno „provádění určitých časově omezených úkolů, úkolů vyvolaných aktuální potřebou nebo mimořádných úkolů“ a pracovní náplň byla popsána jako „výkon činnosti v této nemocnici za účelem zajištění zdravotnických služeb“.
- 15 Po skončení platnosti této první pracovní smlouvy byla E. M. Pérez López sedmkrát opakovaně jmenována prostřednictvím smluv na dobu určitou v trvání tří, šesti nebo devíti měsíců, které byly vždy stejného znění, takže pracovní činnost E. M. Pérez López trvala nepřetržitě od 5. února 2009 do 31. března 2013.
- 16 Během doby platnosti poslední ze shora uvedených pracovních smluv, tj. od 1. ledna 2013 do 31. března 2013, vydalo Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (ministerstvo hospodářství a financí madridského regionu, Španělsko) vyhlášku ze dne 28. ledna 2013, která v zájmu omezení veřejných výdajů ukládala ukončení pracovního poměru příležitostných zaměstnanců ke dni skončení období, na které se jmenování vztahovalo, a vypořádání nároků za dobu pracovní činnosti, a to i v případě, že se již počítá s dalším jmenováním téhož zaměstnance.

- 17 Na základě uvedené vyhlášky byla E. M. Pérez López dne 8. března 2013 uvědomena o skončení jejího pracovního poměru v madridské zdravotnické službě s účinností od 31. března 2013. Dne 21. března 2013 jí však správní orgán oznámil její nové jmenování, jež bylo totožné s předchozími a přímo na ně navazovalo, a to na dobu od 1. dubna do 30. června 2013.
- 18 Dne 30. dubna 2013 podala E. M. Pérez López správní odvolání proti uvedenému rozhodnutí o skončení pracovního poměru a proti svému novému jmenování jako příležitostné zaměstnankyně ve služebním poměru. Po skončení zákonné lhůty, jejímž uplynutím se odvolání považuje za zamítnuté z důvodu, že se příslušný orgán nevyjádřil, podala dne 13. září 2013 k Juzgado de la Contencioso-Administrativo no 4 de Madrid (správní soud č. 4 v Madridu, Španělsko) žalobu, na jejíž podporu v podstatě uvedla, že její opakované jmenování nemělo za cíl uspokojit aktuální nebo mimořádnou potřebu zdravotnické služby, nýbrž ve skutečnosti odpovídalo nepřetržité činnosti. Použití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, které s ní byly uzavřeny, je tedy podle ní porušením zákona a musí vést k překvalifikování jejího pracovního poměru.
- 19 Předkládající soud uvádí, že předmětná vnitrostátní právní úprava, zejména článek 9 rámcového služebního řádu, neobsahuje žádná opatření, jež by účinným způsobem omezovala používání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Ačkoli je totiž maximální délka pracovního poměru příležitostných zaměstnanců stanovena, správnímu orgánu náleží volné posouzení důvodů ospravedlňujících použití smluv na dobu určitou a vhodnosti vytvoření trvalého pracovního místa vyhovujícího potřebám zdravotnické služby. Pokud je takové pracovní místo vytvořeno, nejistá situace na straně pracovníků tím podle předkládajícího soudu nekončí, neboť správní orgán má možnost tato místa obsadit zastupujícími dočasnými zaměstnanci bez časového omezení a bez omezení co do počtu, kolikrát lze pracovní smlouvy na dobu určitou těchto zaměstnanců obnovit.
- 20 Předkládající soud rovněž zmiňuje své pochybnosti o slučitelnosti předmětných vnitrostátních ustanovení se zásadou zákazu diskriminace zakotvenou v ustanovení 4 rámcové dohody. Předkládající soud uvádí, že příležitostní zaměstnanci zdravotnické služby ve služebním poměru podléhající rámcovému služebnímu řádu a zaměstnanci, s nimiž byla uzavřena smlouva o příležitostné práci, která se řídí zákoníkem práce, jsou srovnatelnými pracovními poměry na dobu určitou. Přitom na rozdíl od ustanovení platných pro příležitostné zaměstnance ve služebním poměru zákoník práce nejenže přiznává zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu určitou nárok na náhradu rovnající se dvanáctidenní mzdě za každý rok služebního poměru nebo její části, ale navíc obsahuje ustanovení garantující stabilitu zaměstnání, která spočívá v tom, že časově omezené smlouvy uzavřené v rozporu se zákonem jsou považovány za smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.
- 21 Za těchto okolností se Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (správní soud č. 4 v Madridu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je čl. 9 odst. 3 rámcového služebního zákona v rozporu s rámcovou dohodou, a proto nepoužitelný, jelikož podporuje zneužívání vyplývající z opakovaného jmenování na místo příležitostného zaměstnance ve služebním poměru, v rozsahu, v němž:
- a) nestanoví maximální celkovou dobu, po kterou lze opakovaně jmenovat na místo příležitostného zaměstnance ve služebním poměru, ani kolikrát může být jmenování opakováno;
 - b) ponechává na volném uvážení správního orgánu rozhodnutí o vytvoření stálých pracovních míst, je-li během období dvou let zaměstnanec jmenován k plnění stejných úkolů více než dvakrát na celkovou dobu dvanácti měsíců nebo více;
 - c) umožňuje jmenovat příležitostné zaměstnance ve služebním poměru, přičemž nevyžaduje výslovné určení objektivního důvodu, který by toto jmenování ospravedlňoval a který by byl časově omezený, vyvolaný aktuální potřebou nebo mimořádný.

- 2) Je čl. 11 odst. 7 vyhlášky ministerstva hospodářství a financí madridského regionu ze dne 28. ledna 2013, který stanoví, že „ke dni skončení období, na které se vztahovalo jmenování, je třeba v každém případě ukončit služební poměr a vypořádat veškeré nároky za dobu pracovní činnosti, a to i v případě, že tatáž osoba je poté znovu jmenována“, tudíž nezávisle na existenci konkrétního objektivního důvodu ospravedlňujícího jmenování upraveného v ustanovení 3 odst. 1 rámcové dohody, v rozporu s rámcovou dohodou, a proto nepoužitelný?
- 3) Je výklad čl. 9 odst. 3 třetího pododstavce rámcového služebního řádu, podle něhož platí, že je-li během období dvou let zaměstnanec jmenován k plnění stejných úkolů více než dvakrát na celkovou dobu dvanácti měsíců nebo více, je třeba na pracovišti vytvořit stálé pracovní místo, přičemž jmenování daného zaměstnance příležitostným zaměstnancem má v důsledku toho formu jmenování zastupujícím zaměstnancem, v souladu s cílem sledovaným rámcovou dohodou?
- 4) Je použití stejné náhrady v případě příležitostných dočasných zaměstnanců ve služebním poměru jako v případě zaměstnanců zaměstnaných na základě smluv o příležitostné práci v souladu se zásadou zákazu diskriminace uznanou v rámcové dohodě vzhledem k tomu, že obě situace jsou v podstatě totožné, neboť postrádá smysl, aby zaměstnanci, kteří mají stejnou kvalifikaci pro práci v tomtéž podniku (madridská zdravotnická služba) a kteří vykonávají stejnou funkci a jsou zaměstnáni k uspokojení stejných aktuálních potřeb, obdrželi různou odměnu v okamžiku skončení jejich pracovního poměru, neexistuje-li zjevný důvod zakazující srovnávat smlouvy uzavřené na dobu určitou, aby bylo zamezeno diskriminačním situacím?“
- 22 Předkládající soud rovněž Soudnímu dvoru navrhl, aby věc projednal ve zrychleném řízení podle čl. 105 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora. Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 24. dubna 2015 byl tento návrh zamítnut.

K předběžným otázkám

K první a třetí otázce

- 23 Podstatou první a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být ustanovení 5 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, byla orgány dotyčného členského státu uplatňována tím způsobem, že obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném zdravotnictví je považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení na základě toho, že jsou tyto smlouvy založeny na zákonných ustanoveních, jež umožňují jejich obnovení v zájmu zajištění určitých úkolů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, a správní orgán má prostor pro uvážení při rozhodování o vytvoření stálých pracovních míst, v jehož důsledku končí zaměstnání příležitostných zaměstnanců ve služebním poměru.

K oblasti působnosti rámcové dohody

- 24 Na úvod je třeba připomenout, že ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody vyplývá, že rozsah působnosti této rámcové dohody je vymezen široce, jelikož se vztahuje obecně 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“. Kromě toho definice pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, uvedená v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnáni zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru a jaká je kvalifikace jejich smlouvy podle vnitrostátního práva (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56, rozsudek ze dne 13. března

2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 38, rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, body 28 a 29, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 67).

- 25 Vzhledem k tomu, že rámcová dohoda nevylučuje žádné specifické odvětví, spadá do její působnosti i takový zaměstnanec, jako je žalobkyně v původním řízení, která je příležitostnou zaměstnankyní ve služebním poměru ve veřejném zdravotnictví, kde pracuje jako zdravotní sestra.

K výkladu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody

- 26 Pokud jde o výklad ustanovení 5 rámcové dohody, je třeba připomenout, že účelem tohoto ustanovení je provést jeden z cílů, jež tato dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků, tím, že budou stanovena určitá ustanovení minimální ochrany, jejichž úkolem bude zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 63, rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 73, rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 25, rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 41, rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 54, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 72).
- 27 Jak totiž vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, jakož i z bodů 6 a 8 jejího obecného odůvodnění, možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, kdežto pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 62, rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 55, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 73).
- 28 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody proto ukládá členským státům, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovování těchto pracovních smluv a poměrů, nejdelšího možného celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů (viz zejména rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 74, rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 26, rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 42, rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 56, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 74).
- 29 Členské státy nicméně mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo více opatření vyjmenovaných v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení anebo stávajících rovnocenných právních opatření, a to s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 59 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 75).

- 30 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím určuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužívání, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 60, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 76).
- 31 Kromě toho nestanoví-li unijní právo, tak jako ve věci v původním řízení, konkrétní postihy pro případ, že by bylo přesto zjištěno zneužití, jsou vnitrostátní orgány povinny přijmout opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující k tomu, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých k provedení rámcové dohody (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 62 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 77).
- 32 Při neexistenci unijní právní úpravy v této oblasti sice patří podmínky uplatňování takových norem do působnosti vnitrostátního právního řádu členských států na základě zásady jejich procesní autonomie, tyto normy však nesmějí být méně příznivé než ty, jimiž se řídí obdobné situace vnitrostátní povahy (zásada rovnocennosti), ani nesmí prakticky znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných unijním právním řádem (zásada efektivity) (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 63 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 78).
- 33 Z toho vyplývá, že pokud k takovému zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou došlo, musí být možné použít opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení příslušné sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení unijního práva (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 64 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 79).
- 34 Dále je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší se vyjadřovat k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží výlučně předkládajícímu soudu, popřípadě příslušným vnitrostátním soudům, které mají povinnost určit, zda jsou příslušnými ustanoveními vnitrostátní právní úpravy splněny požadavky zakotvené v ustanovení 5 rámcové dohody (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 66 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 81).
- 35 Je tedy v zásadě věcí předkládajícího soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení odpovídající opatření, které by bránilo a případně postihovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 67 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 82).
- 36 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může případně poskytnout upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl vodítko při jeho posuzování (rozsudek ze dne 3. července 2014, Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 68 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 83).

- 37 V tomto kontextu je třeba ověřit, zda ustanovení vnitrostátní právní úpravy, o která jde ve věci v původním řízení a která umožňují obnovování pracovních smluv na dobu určitou ve zdravotnictví, mohou představovat opatření uvedená v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody, a konkrétně zda mohou představovat objektivní důvody ospravedlňující obnovení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 38 Co se týče existence „objektivních důvodů“, z judikatury vyplývá, že tento pojem musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z jejich charakteristických vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 96 a citovaná judikatura, rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 27, a rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 45).
- 39 Naproti tomu vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem dovoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není s požadavky upřesněnými v předchozím bodě tohoto rozsudku v souladu (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 97 a citovaná judikatura, rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 28, a rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 46).
- 40 Takový předpis ryze formální povahy totiž neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. Tento předpis v sobě tedy skrývá reálné riziko, že povede k zneužití tohoto typu smluv, a tudíž není slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, body 98 a 100 a citovaná judikatura, rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 29, a rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 47).
- 41 Ve věci v původním řízení je třeba poukázat na to, že příslušná vnitrostátní právní úprava určuje přesným způsobem podmínky, za nichž mohou být uzavírány po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou. Použití takových smluv je totiž na základě čl. 9 odst. 3 rámcového služebního řádu dovoleno, pokud se vztahuje na plnění určitých úkolů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, pokud je nezbytné k zajištění stálého a nepřetržitého provozu zdravotnických středisek nebo pokud jde o plnění doplňkových úkolů jako kompenzace za zkrácení běžné pracovní doby.
- 42 Toto ustanovení dále upřesňuje, že je-li během období dvou let zaměstnanec jmenován k plnění stejných úkolů více než dvakrát na celkovou dobu dvanácti měsíců nebo více, přezkoumá správní orgán důvody tohoto opakovaného jmenování a rozhodne o tom, zda je vhodné vytvořit dodatečné stálé pracovní místo.
- 43 Z toho vyplývá, že se v případě vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení nejedná o úpravu, která by obecným a abstraktním způsobem dovolovala používání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, nýbrž omezuje uzavírání takových smluv v podstatě jen na účel uspokojení dočasných potřeb.
- 44 V tomto ohledu je třeba připomenout, že dočasné nahrazení zaměstnance za účelem uspokojení dočasných potřeb zaměstnavatele v oblasti pracovních sil může v zásadě představovat „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) této rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze

dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, body 101 a 102, rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 30, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 91).

- 45 Je totiž nutno konstatovat, že ve veřejné správě s vysokým počtem zaměstnanců, jako je tomu v případě veřejného zdravotnictví, je nevyhnutelné, že dočasné zástupy jsou často nezbytné zejména kvůli nepřítomnosti zaměstnanců z důvodu nemoci, mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo jiného volna. Dočasný zástup zaměstnanců může za těchto okolností představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, který odůvodňuje omezenou platnost doby trvání smluv uzavřených se zastupujícími zaměstnanci i obnovování těchto smluv v závislosti na vzniku nových potřeb s výhradou dodržování požadavků stanovených v tomto ohledu rámcovou dohodou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 31, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 92).
- 46 Dále je třeba uvést, že povinnost uspořádat zdravotnické služby způsobem, který zajistí stálý vhodný poměr mezi počtem pečujících pracovníků a počtem pacientů, přísluší veřejné správě a závisí na celé řadě faktorů, jež mohou odrážet zvláštní nároky na flexibilitu, které v souladu s judikaturou připomenutou v bodě 40 tohoto rozsudku mohou v tomto specifickém odvětví objektivně odůvodnit, jak vyžaduje ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody, využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou.
- 47 Naproti tomu nelze připustit, aby pracovní smlouvy na dobu určitou mohly být obnovovány za účelem stálého a trvalého plnění úkolů zdravotnické služby, které spadají mezi obvyklé činnosti běžných nemocničních pracovníků (viz obdobně rozsudek ze dne 13. března 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 58).
- 48 Obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které nemají ve skutečnosti dočasnou povahu, nýbrž jsou stále a trvalé, totiž není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, neboť takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází rámcová dohoda, a sice že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, přestože pracovní smlouvy na dobu určitou jsou pro zaměstnávání v určitých odvětvích či pro výkon určitých povolání nebo činností charakteristické (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, body 36 a 37, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 100).
- 49 Dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tedy vyžaduje, aby bylo konkrétně ověřeno, že účelem obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je pokrytí dočasných potřeb a že takové vnitrostátní ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, není ve skutečnosti využíváno k uspokojení trvalých a dlouhodobých personálních potřeb zaměstnavatele (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 39 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 101).
- 50 Ze situace žalobkyně v původním řízení, tak jak je popsána v předkládacím rozhodnutí, v tomto ohledu vyplývá, že opakované jmenování E. M. Pérez López v zájmu zajištění nemocničních zdravotnických služeb patrně neodpovídá jen pouhé přechodné potřebě zaměstnavatele.
- 51 Tento závěr je potvrzen posouzením předkládajícího soudu, který kvalifikuje obsazování pracovních míst ve zdravotnictví pomocí jmenování dočasných zaměstnanců ve služebním poměru jako „zakořeněné zlo“ a odhaduje, že přibližně 25 % z 50 000 pracovních míst lékařských a zdravotnických

pracovníků v madridském regionu je obsazeno příležitostnými zaměstnanci jmenovanými v průměru na dobu pěti až šesti let, avšak v některých případech délka nepřetržitého výkonu práce překračuje dokonce patnáct let.

- 52 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, byla orgány dotyčného členského státu uplatňována tím způsobem, že obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném zdravotnictví je považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu zmíněného ustanovení na základě toho, že jsou tyto smlouvy založeny na zákonných ustanoveních, jež umožňují jejich obnovení v zájmu zajištění určitých úkolů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, zatímco ve skutečnosti jsou uvedené potřeby stálé a trvalé.
- 53 Pokud jde dále o prostor pro uvážení náležející správnímu orgánu v případě vytváření stálých pracovních míst, je třeba připomenout, že existence takového postupu, který umožňuje vytvoření pevného pracovního místa, podobně jako postup spočívající v přeměně smlouvy na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou, může představovat účinný prostředek proti zneužívání časově omezených smluv (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 170).
- 54 I když vnitrostátní právní úprava umožňující obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou za účelem nahrazení zaměstnanců do doby, než budou obsazena stálá pracovní místa, může být v zásadě ospravedlněna objektivním důvodem, musí konkrétní uplatnění tohoto objektivního důvodu být s ohledem na zvláštnosti dotyčné činnosti a na podmínky jejího výkonu v souladu s požadavky rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 34 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 99).
- 55 V daném případě je třeba konstatovat, že vnitrostátní právní úprava, o níž jde ve věci v původním řízení, neukládá příslušnému správnímu orgánu žádnou povinnost vytvářet dodatečná stálá pracovní místa k ukončení zaměstnání příležitostných zaměstnanců ve služebním poměru. Ze zjištění předkládajícího soudu naproti tomu vyplývá, že vytvořená stálá pracovní místa jsou obsazována jmenováním zastupujících „dočasných“ zaměstnanců bez časového omezení a bez omezení co do počtu, kolikrát je lze obnovit, takže nejistá situace zaměstnanců se ve skutečnosti stává trvalou. Taková právní úprava přitom může v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 písm. a) rámcové dohody umožňovat obnovování pracovních smluv na dobu určitou k pokrytí potřeb stálé a trvalé povahy, zatímco ze zjištění učiněných v bodě 52 tohoto rozsudku vyplývá, že v dotyčném členském státě je dán strukturální nedostatek pracovních míst stálých zaměstnanců.
- 56 S ohledem na veškeré předchozí úvahy je třeba na první a třetí otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, byla orgány dotyčného členského státu uplatňována tím způsobem, že:
- obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném zdravotnictví je považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení na základě toho, že jsou tyto smlouvy založeny na zákonných ustanoveních, jež umožňují jejich obnovení v zájmu zajištění určitých úkolů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, zatímco ve skutečnosti jsou uvedené potřeby stálé a trvalé;

- neexistuje žádná povinnost příslušného správního orgánu vytvářet stálá pracovní místa k ukončení zaměstnání příležitostných zaměstnanců ve služebním poměru a tomuto orgánu je dovoleno obsazovat vytvořená stálá pracovní místa přijetím „dočasných“ zaměstnanců, v důsledku čehož nejistota zaměstnanců přetrvává, zatímco dotýčný stát zaznamenává v tomto odvětví strukturální nedostatek pracovních míst stálých zaměstnanců.

Ke druhé otázce

- 57 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 5 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle které musí smluvní poměr skončit ke dni stanovenému smlouvou na dobu určitou a musí dojít k vypořádání veškerých nároků, čímž není dotčeno případné nové jmenování.
- 58 V tomto ohledu je třeba připomenout, že rámcová dohoda nestanoví podmínky, za kterých je možné používat pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a jejím cílem není harmonizace všech vnitrostátních pravidel, která se týkají pracovních smluv na dobu určitou. Tato rámcová dohoda totiž tím, že stanoví obecné zásady a minimální požadavky, má výlučně za cíl vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a zabránit zneužitím vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů nebo 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 63 a citovaná judikatura, a usnesení ze dne 7. března 2013, Bertazzi a další, C-393/11, nezveřejněné, EU:C:2013:143, bod 48).
- 59 Pravomoc členských států určit obsah svých vnitrostátních pravidel, která se týkají pracovních smluv, jim však nemůže umožnit, že ohrozí cíl nebo užitečný účinek rámcové dohody (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 64 a citovaná judikatura, a usnesení ze dne 7. března 2013, Bertazzi a další, nezveřejněné, EU:C:2013:143C-393/11, bod 49).
- 60 Cíl ustanovení 5 rámcové dohody, kterým je stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, by přitom byl zcela bezobsažný, kdyby pouhá skutečnost, že pracovní poměr je podle vnitrostátního práva novým poměrem, mohla zakládat „objektivní důvod“ ve smyslu tohoto ustanovení, na jehož základě by bylo možné dovolit obnovení pracovní smlouvy na dobu určitou.
- 61 Na druhou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které musí smluvní poměr skončit ke dni stanovenému smlouvou na dobu určitou a musí dojít k vypořádání veškerých nároků, čímž není dotčeno případné nové jmenování, pakliže tato právní úprava nemůže ohrozit cíl nebo užitečný účinek rámcové dohody, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Ke čtvrté otázce

- 62 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která vylučuje jakoukoli náhradu při ukončení pracovní smlouvy příležitostného zaměstnance ve služebním poměru, zatímco je taková náhrada přiznána srovnatelným zaměstnancům zaměstnaným na základě smluv o příležitostné práci.

- 63 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky, 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.
- 64 Podle ustálené judikatury zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatura).
- 65 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že zásada zákazu diskriminace byla rámcovou dohodou provedena a konkretizována pouze v souvislosti s rozdílným zacházením mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou a zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci (usnesení ze dne 11. listopadu 2010, VINO, C-20/10, nezveřejněné, EU:C:2010:677, bod 56, usnesení ze dne 22. června 2011, VINO, C-161/11, nezveřejněné, EU:C:2011:420, bod 28, a usnesení ze dne 7. března 2013, Rivas Montes, C-178/12, nezveřejněné, EU:C:2013:150, bod 43).
- 66 Naproti tomu na případné rozdílné zacházení mezi určitými kategoriemi zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou, jako je rozdílné zacházení, na něž poukazuje předkládající soud a které se nezakládá na tom, zda se jedná o určitou či neurčitou dobu trvání pracovního poměru, nýbrž na tom, zda jde o smluvní pracovní poměr nebo o poměr služební, se zásada zákazu diskriminace zakotvená touto rámcovou dohodou nevztahuje (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 11. listopadu 2010, VINO, C-20/10, nezveřejněné, EU:C:2010:677, bod 57, a usnesení ze dne 7. března 2013, Rivas Montes, C-178/12, nezveřejněné, EU:C:2013:150, body 44 a 45).
- 67 Na toto rozdílné zacházení by se zásada zákazu diskriminace zakotvená v ustanovení 4 rámcové dohody mohla vztahovat pouze v případě, že by předkládající soud konstatoval, že zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a vykonávajícím srovnatelnou práci přísluší náhrada při ukončení pracovní smlouvy, zatímco příležitostným zaměstnancům ve služebním poměru je taková náhrada odepřena (v tomto smyslu viz rozsudek z téhož dne, De Diego Porras, C-596/14, body 37 a 38).
- 68 Vzhledem k tomu, že z žádné skutečnosti obsažené ve spise předloženém Soudnímu dvoru nevyplývá, že by ve věci v původním řízení bylo dáno rozdílné zacházení mezi příležitostnými zaměstnanci ve služebním poměru a zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou, se unijní právo na rozdílné zacházení, které je předmětem čtvrté otázky položené předkládajícím soudem, nevztahuje (usnesení ze dne 11. listopadu 2010, VINO, C-20/10, nezveřejněné, EU:C:2010:677, bod 64, usnesení ze dne 22. června 2011, VINO, C-161/11, nezveřejněné, EU:C:2011:420, bod 30, a usnesení ze dne 7. března 2013, Rivas Montes, C-178/12, nezveřejněné, EU:C:2013:150, bod 52). Na toto rozdílné zacházení se tedy vztahuje pouze vnitrostátní právo, jehož výklad přísluší výlučně předkládajícímu soudu (usnesení ze dne 22. června 2011, VINO, C-161/11, nezveřejněné, EU:C:2011:420, bod 35, a usnesení ze dne 7. března 2013, Rivas Montes, C-178/12, nezveřejněné, EU:C:2013:150, bod 53).
- 69 Za těchto podmínek je třeba určit, že Soudní dvůr zjevně nemá pravomoc k zodpovězení čtvrté otázky.

K nákladům řízení

- 70 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 (desátý senát) rozhodl takto:

- 1) Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, byla orgány dotyčného členského státu uplatňována tím způsobem, že:
 - obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném zdravotnictví je považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení na základě toho, že jsou tyto smlouvy založeny na zákonných ustanoveních, jež umožňují jejich obnovení v zájmu zajištění určitých úkolů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, zatímco ve skutečnosti jsou uvedené potřeby stálé a trvalé;
 - neexistuje žádná povinnost příslušného správního orgánu vytvářet stálá pracovní místa k ukončení zaměstnání příležitostných zaměstnanců ve služebním poměru a tomuto orgánu je dovoleno obsazovat vytvořená stálá pracovní místa přijetím „dočasných“ zaměstnanců, v důsledku čehož nejistota zaměstnanců přetrvává, zatímco dotyčný stát zaznamenává v tomto odvětví strukturální nedostatek pracovních míst stálých zaměstnanců.
- 2) Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je obsažena v příloze směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které musí smluvní poměr skončit ke dni stanovenému smlouvou na dobu určitou a musí dojít k vypořádání veškerých nároků, čímž není dotčeno případné nové jmenování, pakliže tato právní úprava nemůže ohrozit cíl nebo užitečný účinek rámcové dohody, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 3) Soudní dvůr Evropské unie zjevně nemá pravomoc k zodpovězení čtvrté otázky Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 4 de Madrid (správní soud č. 4 v Madridu, Španělsko).

Podpisy.