



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

9. července 2015\*

„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 a 4 — Zásada zákazu diskriminace — ‚Pomocní‘ zaměstnanci — Nepřiznání příplatku za odpracovaná tříletá období — Objektivní důvody“

Ve věci C-177/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Supremo (Španělsko) ze dne 31. ledna 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 10. dubna 2014, v řízení

**María José Regojo Dans**

proti

**Consejo de Estado,**

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení M. Ilešič, předseda senátu, A. Ó Caoimh (zpravodaj), C. Toader, E. Jarašiūnas a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: P. Mengozzi,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. J. Regojo Dans J. Pérezem de Sevilla y Gitard a A. Regojo Dansem, abogados,
- za španělskou vládu L. Banciella Rodríguez-Miñónem, jako zmocněncem,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci se S. Varonem, avvocato dello Stato,
- za Evropskou komisi R. Vidal Puigem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 20. května 2015,

vydává tento

\* Jednací jazyk: španělština.

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 3 bodu 1 a ustanovení 4 bodu 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. J. Regojo Dans a jejím zaměstnavatelem Consejo de Estado (Státní rada) ve věci odmítnutí posledně jmenovaného přiznat M. J. Regojo Dans příplatek za odpracovaná tříletá období z důvodu jejího zvláštního právního postavení jakožto „pomocného“ zaměstnance ve smyslu španělského práva (dále jen „pomocní zaměstnanci“).

### 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), která je obsažena v příloze“.
- 4 Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví, že jejím účelem je:
  - a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;
  - b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“
- 5 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody zní následovně:

„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.“
- 6 „Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ je definován v ustanovení 3 bodě 1 rámcové dohody jako „osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem [na dobu určitou] 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“.
- 7 „Srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou“ je definován v ustanovení 3 bodě 2 rámcové dohody jako „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“.

8 Ustanovení 4 této rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodech 1, 3 a 4 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.

[...]

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.“

9 Ustanovení 5 uvedené rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

„1. 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.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou

- a) považovány za ‚po sobě jdoucí‘;
- b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

### *Španělské právo*

10 Článek 149 odst. 1 bod 18 španělské Ústavy svěřuje státu výlučnou pravomoc, pokud jde o stanovení právního režimu orgánů veřejné správy a statutární režim jejich úředníků.

11 Na základě této pravomoci přijal stát zákon 7/2007 o základním služebním a pracovním řádu zaměstnanců ve veřejné správě (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleo público) ze dne 12. dubna 2007 (BOE č. 89, ze dne 13. dubna 2007, s. 16270, dále jen „zákon 7/2007“).

12 Článek 8 zákona 7/2007, nadepsaný „Pojem a druhy zaměstnanců ve veřejné správě“, stanoví:

„1. Zaměstnanci ve veřejné správě jsou osoby, které zastávají placené funkce v orgánech veřejné správy, v nichž slouží obecnému zájmu.

2. Zaměstnanci ve veřejné správě se dělí na:

- a) stálé úředníky;
- b) dočasné úředníky;
- c) smluvní zaměstnance, ať už stálé, na dobu neurčitou nebo na dobu určitou;
- d) pomocné zaměstnance.“

13 Článek 9 zákona 7/2007 definuje stálé úředníky následovně:

„1. Stálými úředníky jsou osoby stanovené zákonem, které jsou činné ve veřejné správě na základě služebního poměru upraveného správním právem, aby trvale vykonávaly službu za plat.

2. Výkon funkcí, které zahrnují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci nebo na ochraně obecných zájmů státu a orgánů veřejné správy, přísluší vždy výlučně úředníkům, a to způsobem, který stanoví prováděcí zákon pro každý orgán veřejné správy.“

14 Článek 12 zákona 7/2007 definuje „pomocné zaměstnance“ takto:

„1. Pomocnými zaměstnanci jsou osoby, které na základě jmenování dočasně vykonávají pouze úkoly výslovně označené jako úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství a jsou odměňovány z rozpočtových prostředků určených k tomuto účelu.

2. Zákony o veřejné službě přijaté k provedení tohoto služebního a pracovního řádu stanoví, které rozhodovací orgány veřejné správy mohou využít tohoto druhu zaměstnanců. Maximální počet bude stanoven příslušnými rozhodovacími orgány. Tento počet a podmínky odměňování budou veřejně přístupné.

3. Ke jmenování a odvolání z funkce dochází volně. K odvolání z funkce dochází vždy současně s odvoláním subjektu, ve vztahu k němuž jsou plněny úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství.

4. Postavení pomocných zaměstnanců nemůže představovat zásluhu pro přístup k veřejné službě nebo pro vnitřní postup. [...]

5. Na pomocné zaměstnance se použije obecný režim stálých úředníků přiměřeně k povaze jejich postavení.“

15 Podle článku 22 zákona 7/2007, nacházejícího se v kapitole III tohoto zákona týkající se režimu odměňování zaměstnanců ve veřejné správě, se odměny stálých úředníků dělí na základní a doplňkové.

16 Článek 23 zákona 7/2007 stanoví:

„Základní odměny, které jsou stanoveny v zákoně o státním rozpočtu, jsou tvořeny výlučně:

- a) platem přiděleným každé klasifikační profesní podskupině nebo skupině, pokud posledně uvedená nemá podskupiny,
- b) příplatkem za odpracovaná tříletá období, spočívající v pevné částce stanovené pro každou klasifikační profesní podskupinu nebo skupinu, pokud posledně uvedená nemá podskupiny, za každé tři roky výkonu služby.“

- 17 Článek 25 zákona 7/2007 upravuje odměňování dočasných úředníků následovně:

„1. Dočasní úředníci pobírají odměnu v podobě základního platu a třináctého a čtrnáctého platu odpovídajících klasifikační podskupině nebo skupině, nemá-li posledně uvedená podskupiny, do níž jsou zařazeni. Pobírají rovněž doplňkové odměny podle čl. 24 písm. b), c) a d), odpovídající vstupní kategorii třídy nebo stupně, do nichž jsou jmenováni.

2. Odpracovaná tříletá období odpovídající službě vykonané před vstupem tohoto zákona v platnost jsou uznána a budou mít vliv na odměňování pouze ode dne vstupu tohoto zákona v platnost.“

- 18 Článek 26 zákona 2/2012, rozpočtového zákona pro rok 2012 (Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012) ze dne 29. června 2012 (BOE č. 156, ze dne 30. června 2012, s. 46432), v odstavci 4 stanoví:

„Pomocní zaměstnanci pobírají odměnu v podobě platu a třináctého a čtrnáctého platu odpovídajících klasifikační skupině nebo podskupině, jimž ministerstvo financí a veřejné správy staví na roveň jejich funkce, a dále doplňkové odměny, které odpovídají pracovním místům vyhrazeným pomocným zaměstnancům, která zastávají [...]

Stálí úředníci, kteří jako zaměstnanci v aktivní službě nebo jako vyslaní zaměstnanci zastávají pracovní místa vyhrazená pomocným zaměstnancům, pobírají základní odměny odpovídající své klasifikační skupině nebo podskupině, včetně případných příplatků za odpracovaná tříletá období, a doplňkové odměny, které odpovídají pracovním místům, jež zastávají.“

- 19 Zákon 30/1984 o opatřeních k reformě veřejné služby (Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública) ze dne 2. srpna 1984 (BOE č. 185, ze dne 3. srpna 1984, s. 22629, dále jen „zákon 30/1984“), obsahuje článek 20, nadepsaný „Postup obsazování pracovních míst“. Tento článek stanoví v odstavcích 2 a 3 následující:

„2. Vláda, a v rámci svých pravomocí vlády samosprávných společenství a zastupitelstva místních samosprávných celků, stanoví počet míst, spolu s jejich charakteristikami a odměňováním, vyhrazených pomocným zaměstnancům, a to vždy v rámci rozpočtových prostředků určených k tomuto účelu.

Pomocní zaměstnanci vykonávají pouze funkce výslovně označené jako úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství a jejich jmenování a odvolání z funkce, k nimž dochází volně, přísluší pouze ministrům a státním tajemníkům, případně členům vlád samosprávných společenství a předsedům místních samosprávných celků. K odvolání pomocných zaměstnanců dojde automaticky s odvoláním subjektu, ve vztahu k němuž plní úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství.

3. Zastávání pracovního místa vyhrazeného pomocným zaměstnancům v žádném případě nepředstavuje zásluhu pro přístup k veřejné službě nebo pro vnitřní postup.“

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 20 Žalobkyně v původním řízení je od 1. března 1996 zaměstnána jako pomocný zaměstnanec u Consejo de Estado, kde zastává místo vedoucí sekretariátu stálého člena.

- 21 V období od 4. července 1980 do 1. března 1996 byla žalobkyně v původním řízení rovněž zaměstnána jako pomocný zaměstnanec u Tribunal Constitucional (Ústavní soud) a Consejo Económico y Social (Hospodářská a sociální rada).

- 22 Dne 25. ledna 2012 podala žalobkyně v původním řízení ke Consejo de Estado žádost, jíž se domáhala, aby jí byl přiznán nárok na vyplacení příplatků za odpracovaná tříletá období za službu u různých správních orgánů od roku 1980 a vyplacena částka odpovídající těmto příplatkům za poslední čtyři roky.
- 23 Rozhodnutím ze dne 24. července 2012 předseda Consejo de Estado tuto žádost zamítl.
- 24 Žalobkyně v původním řízení tedy podala k předkládajícímu soudu žalobu, kterou se domáhá zrušení tohoto rozhodnutí z důvodu, že je neslučitelné s unijním právem, a zejména s ustanovením 4 rámcové dohody.
- 25 Tento soud uvádí, že na rozdíl od toho, co je stanoveno pro stálé nebo dočasné úředníky, zákon 7/2007 nepřiznává pomocným zaměstnancům takové příplatky za odpracovaná léta. Podle zákona 2/2012 pobírá stálý úředník, který jako vyslaný zaměstnanec zastává pracovní místo vyhrazené pomocným zaměstnancům, odměny odpovídající své původní klasifikační skupině, včetně příplatků za odpracovaná tříletá období.
- 26 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že podle judikatury Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) týkající se pomocných zaměstnanců jsou tato pracovní místa výjimečná a omezená na úkoly „důvěry a odborného poradenství“. V důsledku toho tento soud dospěl k závěru, že tito zaměstnanci nemohou vykonávat funkce spadající pod běžné úkoly správy, ať již se jedná o poskytování služeb správním orgánům nebo o přijímání aktů týkajících se pouze správní organizace. Tyto funkce musí být z důvodu svého přímého spojení s ústavními zásadami správní objektivity a efektivity svěřeny pouze zaměstnancům ve veřejné správě vybraným podle zásad rovnosti, zásluh a schopností.
- 27 S ohledem na tuto judikaturu, ale i na zvláštní vztah správy a pomocných zaměstnanců, založený na odborném poradenství a důvěře, si předkládající soud klade na jedné straně otázku, zda mohou být tito zaměstnanci přirovnáni k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou ve smyslu ustanovení 3 rámcové dohody. Na druhé straně se táže, zda není nutno omezit využití pomocných zaměstnanců na případy, kdy je zjevně odůvodněna potřeba tohoto druhu zaměstnanců, za účelem zamezení jakémukoli zneužití a zavedení odměn, které zachovávají rovnováhu s odměnami stanovenými pro jiné zaměstnance ve veřejném sektoru, jejichž úkoly mají obdobnou profesní náplň.
- 28 Za těchto podmínek se Tribunal Supremo rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Zahrnuje definice ‚zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou‘ obsažená v ustanovení 3 bodě 1 rámcové dohody [...] ‚pomocné zaměstnance‘ v současné době upravené článkem 12 [zákona 7/2007] a dříve upravené článkem 20 odst. 2 [zákona 30/1984] [...]?
  - 2) Vztahuje se na tyto ‚pomocné zaměstnance‘ zásada zákazu diskriminace podle ustanovení 4 bodu 4 uvedené rámcové dohody [...] v tom smyslu, že je třeba jim přiznat a vyplatit odměny, které jsou vypláceny na základě odpracovaných let stálým úředníkům, smluvním zaměstnancům na dobu neurčitou, dočasným úředníkům a smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou?
  - 3) Lze mezi objektivní důvody, jichž se dovolává ustanovení 4 pro ospravedlnění rozdílného zacházení, zařadit volný režim jmenování do funkce a odvolání z funkce založený na důvodech důvěry, použitelný na tyto ‚pomocné zaměstnance‘ podle obou výše uvedených zákonů?“



## K předběžným otázkám

### *K první otázce*

- 29 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody vykládán v tom smyslu, že se použije na takového zaměstnance, jako je žalobkyně v původním řízení.
- 30 Jak vyplývá ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody, je rozsah osobní působnosti této rámcové dohody určen široce, neboť 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“ (viz rozsudky Adeneler a další, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56, jakož i Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 28 a citovaná judikatura).
- 31 Kromě toho definice pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, uvedená v jejím ustanovení 3 bodu 1, zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru a jaká je kvalifikace jejich smlouvy podle vnitrostátního práva (rozsudek Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 29 a citovaná judikatura).
- 32 S ohledem na význam zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace, které jsou součástí obecných zásad unijního práva, musejí být ustanovení uvedená ve směrnici 1999/70 a v rámcové dohodě v zájmu zajištění stejných výhod zaměstnancům na dobu určitou, jaké požívají zaměstnanci na dobu neurčitou ve srovnatelném postavení, ledaže je odlišné zacházení odůvodněno objektivními důvody, vykládána široce, jelikož představují pravidla sociálního práva Unie značného významu, která by se měla jako minimální ochranné požadavky vztahovat na každého zaměstnance (rozsudek Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 27).
- 33 V důsledku toho se směrnice 1999/70 a rámcová dohoda vztahují na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, který existuje mezi nimi a jejich zaměstnavatelem (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28, jakož i Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 30 a citovaná judikatura).
- 34 Je třeba podotknout, že pouhá okolnost, že určitý zaměstnanec je kvalifikován jako pomocný podle vnitrostátního práva nebo že jeho pracovní smlouva vykazuje takové zvláštní znaky, jako jsou v ve věci v původním řízení dočasnost, volný režim jmenování do funkce a odvolání z funkce nebo i skutečnost, že tento zaměstnanec má plnit úkoly založené na důvěře nebo spočívající v odborném poradenství, není v tomto ohledu rozhodná, neboť by jinak zpochybnila užitečný účinek směrnice 1999/70 a rámcové dohody, jakož i jejich jednotné používání v členských státech, jelikož by jim poskytovala možnost libovolně vyloučit některé kategorie osob z ochrany, kterou poskytují tyto nástroje unijního práva (obdobně viz rozsudek Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 29).
- 35 Ze znění ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody vyplývá, že pracovní smlouva nebo poměr na dobu určitou je charakterizován skutečností, že skončení uvedené smlouvy nebo pracovního poměru „je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“. Na takovou pracovní smlouvu či pracovní poměr, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, které automaticky skončí, jakmile je odvolán orgán, u něhož je úkol tohoto zaměstnance vykonáván, musí být nahlíženo tak, že jejich skončení je určeno „vznikem určité události“ ve smyslu uvedeného ustanovení 3 bodu 1.
- 36 Zaměstnanec nacházející se v takové situaci tudíž spadá pod ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody.

- 37 Na první otázku je tudíž třeba odpovědět tak, že pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody musí být vykládán v tom smyslu, že se použije na takového zaměstnance, jako je žalobkyně v původním řízení.

*Ke druhé a třetí otázce*

- 38 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která bez jakéhokoli ospravedlnění objektivními důvody vylučuje pomocné zaměstnance z nároku na příplatky za odpracovaná tříletá období, jež jsou přiznávány zejména stálým úředníkům.
- 39 Jak vyplývá z jejich samotného znění, není cílem těchto otázek výklad ustanovení 5 rámcové dohody, které se konkrétně zaměřuje na předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudek *Deutsche Lufthansa*, C-109/09, EU:C:2011:129, bod 32).
- 40 Podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích cílů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Kromě toho preambule této rámcové dohody v třetím pododstavci upřesňuje, že tato dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“. Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 v tomto ohledu uvádí, že cílem rámcové dohody je zejména zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků takové povahy, která zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (viz rozsudky *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47, a *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22, jakož i usnesení *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 29, a *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 34).
- 41 Účelem rámcové dohody, a zejména jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování uvedené zásady u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby byl zaměstnanecký poměr takové povahy využit zaměstnavatelem k tomu, aby byla zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudky *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, a *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23, jakož i usnesení *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 30, a *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 35).
- 42 Vzhledem k cílům sledovaným rámcovou dohodou, připomenutým v předchozích dvou bodech tohoto rozsudku, musí být její ustanovení 4 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (viz rozsudky *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38; *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114; *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, a *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24, jakož i usnesení *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 31, a *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 36).
- 43 Pokud jde o příplatky za odpracovaná tříletá období, Soudní dvůr již rozhodl, že takové mimořádné příplatky, jejichž pobírání španělské právo vyhrazovalo pouze stálým zaměstnancům zdravotních služeb v pracovním poměru na dobu neurčitou s vyloučením dočasných zaměstnanců, jakož i profesorům zaměstnaným jakožto stálí úředníci v samosprávném společenství, s vyloučením profesorů zaměstnaných jako dočasní úředníci, a lektorům zaměstnaným na dobu neurčitou v samosprávném společenství s vyloučením lektorů zaměstnaných na dobu určitou, spadají pod pojem „pracovní podmínky“ uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudky *Del Cerro*



Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 47 a 48, jakož i Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58, a usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, body 32 až 34, jakož i Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 37).

- 44 Jak přitom vyplývá z judikatury Soudního dvora, pokud jde o takové příplatky za odpracovaná tříletá období, jako jsou příplatky dotčené ve věci v původním řízení, které představují pracovní podmínky ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno bez jakéhokoli objektivního odůvodnění méně příznivě než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci (v tomto smyslu viz rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 42 a 47; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 126, jakož i Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 53).
- 45 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení 3 bod 2 rámcové dohody definuje „srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou“ jako „zaměstnance s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem“.
- 46 Pro posouzení, zda zaměstnanci 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 přihlídnout k několika faktorům, jako jsou povaha jejich práce, jejich způsobilost a schopnosti, podmínky vzdělání a pracovní podmínky (v tomto smyslu viz rozsudek Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 43).
- 47 V projednávaném případě španělská vláda poznamenává, že pomocní zaměstnanci představují profesní kategorii odlišnou od jiných kategorií zaměstnanců ve veřejné správě upravených španělským právem, a to pokud jde jak o jejich pracovněprávní vztahy, funkce nebo úkoly, které vykonávají, tak o kritéria pro přijímání nebo jejich režim odměňování. Podle této vlády se tak rozdílné zacházení mezi pomocnými zaměstnanci a jinými zaměstnanci ve veřejné správě neomezuje pouze na příplatek za odpracované roky dotčený ve věci v původním řízení.
- 48 Kromě toho uvedená vláda zdůrazňuje, že na rozdíl od stálých úředníků, kteří jsou podle vnitrostátního práva vybírání na základě postupů zaručujících dodržování ústavních zásad rovného zacházení, zásluh a způsobilosti, jsou pomocní zaměstnanci volně jmenováni k plnění zvláštního přechodného poslání založeného na důvěře nebo spočívajícího v odborném poradenství. Odvolání z funkce je rovněž volné a dochází k němu automaticky, jakmile je odvolán orgán, u kterého je uvedený úkol vykonáván. Podle téže vlády je tento systém jmenování a odvolání ospravedlněn zvláštním rysem funkce přenesené na pomocné zaměstnance, která je založena na důvěře v rámci politického nebo podobného pracovního místa.
- 49 Jak nicméně zřejmě vyplývá z předkládacího rozhodnutí, funkce vykonávaná žalobkyní v původním řízení nespočívá ve výkonu zvláštního poslání souvisejícího s orgánem veřejné správy, ale týká se plnění úkolů spolupráce v činnostech správní povahy.
- 50 Za těchto okolností je každopádně věcí předkládacího soudu, aby určil, zda se pokud jde o pobírání příplatků za odpracovaná tříletá období dotčených ve věci v původním řízení, stálí úředníci nacházeli ve srovnatelném postavení s pomocnými zaměstnanci, ohledně kterých je namítáno rozdílné zacházení týkající se pracovních podmínek (v tomto smyslu viz rozsudek Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 39, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 44).

- 51 Pokud uvedený soud konstatuje, že funkce vykonávané žalobkyní v původním řízení v postavení pomocného zaměstnance Consejo de Estado nejsou totožné nebo obdobné jako funkce vykonávané stálým úředníkem v rámci tohoto správního orgánu nebo jiných veřejných zařízení, kde pracovala v tomto postavení dříve, vyplývalo by z toho, že žalobkyně v původním řízení není ve srovnatelném postavení jako stálý úředník.
- 52 Pokud bude mít tento soud naopak za to, že žalobkyně v původním řízení vykonávala jakožto pomocný zaměstnanec totožnou nebo obdobnou funkci, jako je funkce vykonávaná stálým úředníkem Consejo de Estado nebo jiného obdobného orgánu, byla by jediným prvkem, který může odlišit její postavení od postavení stálého úředníka, dočasnost pracovního poměru s jejím zaměstnavatelem při dosažení období služby v postavení pomocného zaměstnance.
- 53 Za takového předpokladu by se tato žalobkyně nacházela ve srovnatelném postavení s uvedenými stálými úředníky a bylo by třeba ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující rozdílné zacházení s oběma těmito zaměstnanci, přičemž tento rozdíl v projednávaném případě vyplývá z odmítnutí přiznat žalobkyni v původním řízení příplatky za odpracovaná tříletá období za uvedenou dobu její služby.
- 54 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pojem „objektivní důvody“ uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody třeba 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 vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57, jakož i Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 40, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 47).
- 55 Uvedený pojem vyžaduje, aby bylo zjištěné nerovné zacházení ospravedlněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do kterého spadá, a na základě objektivních a transparentních kritérií, za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, je způsobilá dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (viz rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 53 a 58, a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 41, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 48).
- 56 Naproti tomu odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců orgánů veřejné správy není s těmito požadavky v souladu, a nemůže tak být objektivním důvodem ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 56, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 42, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 49).
- 57 Pokud jde o pracovní podmínky, nemůže být totiž rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou odůvodněno kritériem, které obecným a abstraktním způsobem odkazuje na samotnou délku pracovního poměru. Připustit, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila takové rozdílné zacházení, by znamenalo zbavit směrnici 1999/70 a rámcovou dohodu jejich podstaty. Namísto zlepšení kvality práce na dobu určitou a podpory rovného zacházení, o které usiluje jak směrnice 1999/70, tak rámcová dohoda, je odkaz na takové kritérium snahou o zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (viz rozsudky Gavieiro Gavieiro a Iglesias

Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 57, a Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 38, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 43, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 50).

- 58 Španělská vláda tvrdí, že rozdílné zacházení mezi stálými úředníky a pomocnými zaměstnanci dotčené ve věci v původním řízení je existencí takových objektivních důvodů ospravedlněno. V tomto ohledu zaprvé zdůrazňuje, že pomocní zaměstnanci jsou jmenováni proto, aby plnili úkol dočasné povahy. Zvláštní povaha úkolů a zvláštní povaha funkce pomocných zaměstnanců, které spočívají v úkolech založených na důvěře nebo v odborném poradenství, nemohou být kladeny naroveň úkolům zahrnujícím trvalé úkoly ve správní organizaci. Zadruhé tvrdí, že skutečnost, že ke jmenování a odvolání těchto zaměstnanců dochází volně, znamená, že zaměstnavatel v této oblasti není vázán žádnými formalitami. Zatřetí mají pracovní místa pomocných zaměstnanců výjimečnou povahu a osoby takto zaměstnané nezůstávají běžně ve službě po dlouhou dobu. Konečně začtvrté vzhledem k tomu, že příplatky za odpracovaná tříletá období dotčené ve věci v původním řízení představují odměnu poskytovanou zaměstnancům, kteří zůstávají nepřetržitě ve veřejné správě a vykonávají zde čistě administrativní funkce, by bylo rozporuplné, kdyby byly poskytovány pomocným zaměstnancům, kteří nesplňují tyto charakteristiky.
- 59 V tomto ohledu je nutno podotknout, že sice v zásadě přísluší předkládajícímu soudu, aby posoudil, zda tyto argumenty představují objektivní důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, nicméně vzhledem k ustálené judikatuře připomenuté v bodech 54 až 57 tohoto rozsudku nemůže být přechodná povaha pomocných zaměstnanců v žádném případě považována za takový důvod.
- 60 Kromě toho by některé rozdíly, jež se týkají zaměstnávání stálých úředníků, požadované kvalifikace a povahy úkolů, za které musí převzít odpovědnost, v zásadě mohly ospravedlnit rozdílné zacházení s pomocnými zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky (obdobně viz rozsudek Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 78), ve věci v původním řízení tomu tak podle všeho není.
- 61 Ze samotného znění čl. 26 odst. 4 druhého pododstavce zákona 2/2012 totiž vyplývá, že stálí úředníci, kteří jako zaměstnanci v aktivní službě nebo jako vyslaní zaměstnanci zastávají pracovní místa vyhrazená pomocným zaměstnancům, pobírají příplatky za odpracovaná tříletá období dotčená ve věci v původním řízení. Skutečnost, že takoví stálí úředníci mohou pobírat mimořádné příplatky i za období, kdy vykonávají funkce vyhrazené pomocným zaměstnancům, je v rozporu s argumentem, podle kterého zvláštní povaha úkolů založených na důvěře nebo spočívajících v odborném poradenství, kterými jsou pověřeni pomocní zaměstnanci, rozlišuje mezi těmito dvěma typy zaměstnanců a ospravedlňuje rozdílné zacházení mezi nimi, pokud jde o poskytování uvedených mimořádných příplatků.
- 62 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je nutno odpovědět na druhou a třetí otázku tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která bez jakéhokoli ospravedlnění objektivními důvody vylučuje pomocné zaměstnance z nároku na příplatek za odpracované tříleté období, přiznávaný zejména stálým úředníkům, jestliže jsou obě tyto kategorie zaměstnanců ve srovnatelném postavení, pokud jde o pobírání tohoto příplatku, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

### **K nákladům řízení**

- 63 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 (třetí senát) rozhodl takto:

- 1) Pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládán v tom smyslu, že se použije na takového zaměstnance, jako je žalobkyně v původním řízení.
- 2) Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která bez jakéhokoli ospravedlnění objektivními důvody vylučuje pomocné zaměstnance z nároku na příplatek za odpracované tříleté období, přiznávaný zejména stálým úředníkům, jestliže jsou obě tyto kategorie zaměstnanců ve srovnatelném postavení, pokud jde o pobírání tohoto příplatku, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Podpisy.