



## Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-596/14

**Ana de Diego Porras**  
v.  
**Ministerio de Defensa**

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal Superior de Justicia de Madrid)

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

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (desátého senátu) ze dne 14. září 2016

1. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Cíle*

*(Směrnice Rady 1999/70)*

2. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Pracovní podmínky — Pojem — Odstupné vyplacené zaměstnanci při ukončení pracovní smlouvy — Zahrnutí*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 4 bod 1)*

3. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou — Vnitrostátní právní úprava, která nepřiznává pracovníkovi zaměstnanému na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování odstupné při ukončení pracovní smlouvy, ačkoliv je poskytováno zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou ve srovnatelné situaci — Nepřípustnost — Odůvodnění — Neexistence*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 4)*

4. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Oblast působnosti — Rozdílné zacházení s některými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou — Vyloučení*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 4)*

5. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Zaměstnanci vykonávající stejnou nebo podobnou práci — Pojem — Zaměstnanci nacházející se ve srovnatelné situaci — Kritéria pro posouzení — Povaha práce, podmínky vzdělávání a pracovní podmínky — Posouzení vnitrostátním soudem*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 3 bod 2 a ustanovení 4 bod 1)*

1. Viz znění rozhodnutí.

(viz bod 25)

2. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, obsažené v příloze směrnice 1999/70 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje odstupné, které musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu ukončení jeho pracovní smlouvy na dobu určitou.

Rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod uvedený pojem, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem.

Kromě toho výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení vylučoval podmínky ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, by v rozporu s cílem zmíněného ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany proti diskriminaci, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu.

Vzhledem k tomu, že odstupné je přiznáváno zaměstnanci z důvodu ukončení jeho pracovní smlouvy vážící jej k jeho zaměstnavateli a splňuje výše uvedené kritérium zaměstnání, spadá tedy pod pojem „pracovní podmínky“.

(viz body 28, 30–32, výrok 1)

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

Existuje totiž rozdíl v zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, jelikož na rozdíl od zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou nemají zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy o dočasném zastupování v případě ukončení jejich smlouvy nárok na žádné odstupné, a to bez ohledu na odpracovanou dobu.

Kromě toho odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců veřejné správy nemůže představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody. Připustit, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila rozdílné zacházení

mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, by totiž zbavilo cíle směrnice 1999/70, jakož i rámcové dohody, jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

(viz body 36, 47, 52, výrok 2)

4. Viz znění rozhodnutí.

(viz body 37, 38)

5. Viz znění rozhodnutí.

(viz body 40, 42)