



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

5. června 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 – Zásada zákazu diskriminace – Pojem ‚pracovní podmínky‘ – Srovnatelnost situací – Odůvodnění – Pojem ‚objektivní důvody‘ – Odstupné při rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou z objektivního důvodu – Neposkytnutí odstupného při ukončení pracovní smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa na dobu určitou“

Ve věci C-677/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (pracovní soud č. 33 v Madridu, Španělsko) ze dne 21. prosince 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 29. prosince 2016, v řízení

Lucía Montero Mateos

proti

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, A. Tizzano, místopředseda, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas a C. G. Fernlund, předsedové senátů, A. Arabadžev (zpravodaj), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas a E. Regan, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. listopadu 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za L. Montero Mateos G. de Federico Fernándezem, abogado,
- za Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid M. J. Miralles de Imperial Ollero, jako zmocněnkyní,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,

* Jednací jazyk: španělština.

– za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,
po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 20. prosince 2017,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“) a obsažené 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 Lucíou Montero Mateos a Agencia Madrileña Atención, Social de la Consejería de Políticas Sociales, Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (agentura pro sociální služby města Madridu, připojená k regionálnímu ministerstvu pro sociální věci a rodinu Autonómniho společenství Madrid, Španělsko) (dále jen „agentura“) ohledně skončení pracovní smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, kterou prvně uvedená uzavřela s agenturou.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70:
„Podepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.“
- 4 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím účelem „provedení [rámcové dohody] uzavřené mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP) [...]“.
- 5 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody zní:
„Strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.“
- 6 Podle třetího pododstavce uvedené preambule:
„[Rámcová dohoda] stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“

7 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.

8 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 [...]“

9 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.“

Španělské právo

10 Článek 15 odst. 1 texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores (přepřacované znění zákoníku práce), schváleného Real Decreto Legislativo 1/1995 (královské legislativní nařízení č. 1/1995) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „zákoník práce“), stanoví:

„Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena v následujících případech:

- a) pokud je zaměstnanec zaměstnán za účelem splnění určitého samostatného úkolu, který lze oddělit od činnosti podniku, jehož plnění je sice časově omezené, ale v zásadě probíhá po neurčitou dobu. [...]
- b) pokud to vyžaduje situace na trhu, nahromadění práce nebo přebytek poptávky, a to i v rámci běžné činnosti podniku [...]
- c) v případě zastupování zaměstnanců, kteří mají nárok na zachování svého pracovního místa, pokud je v pracovní smlouvě specifikováno jméno zastupovaného zaměstnance a důvod zastupování.“

11 Podle čl. 15 odst. 6 tohoto zákoníku platí, že zaměstnanci s dočasnými smlouvami a se smlouvami na dobu určitou mají stejná práva jako zaměstnanci se smlouvami na dobu neurčitou, s výhradou konkrétních odlišností mezi jednotlivými smluvními podmínkami upravujícími ukončení smlouvy a mezi podmínkami, jež jsou výslovně stanoveny právními předpisy v souvislosti se smlouvami o vzdělávání.

12 Článek 49 odst. 1 zákoníku práce stanoví:

„1. Pracovní smlouva skončí:

[...]

- b) z důvodů, které byly právoplatně uvedeny ve smlouvě, ledaže představují zjevné zneužití práva ze strany zaměstnavatele;
- c) pokud uplynula smluvená doba nebo pokud bylo dokončeno dílo nebo poskytnuta služba, které jsou předmětem smlouvy. Po skončení smlouvy, s výjimkou případů dočasných smluv a smluv o odborné přípravě, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši rovnající se poměrné části částky, která odpovídá dvanáctinásobku denní mzdy za odpracovaný rok, nebo na odstupné, které případně stanoví příslušné zvláštní předpisy.

[...]

- l) z objektivních důvodů přípustných ze zákona;

[...]“

13 Podle článku 52 zákoníku práce patří mezi „objektivní důvody“, které mohou ospravedlnit rozvázání pracovního poměru zaměstnance, nezpůsobilost zaměstnance zjištěná nebo vzniklá po jeho nástupu do práce; neschopnost zaměstnance přizpůsobit se provedeným technickým změnám jeho pracovního místa; hospodářské, technické, organizační či výrobní důvody, pokud je počet zrušených pracovních míst nižší než počet, který odůvodňuje rozvázání pracovních poměrů v rámci „hromadného propouštění“, a za určitých podmínek rovněž opakovaná nepřítomnost v zaměstnání, a to i odůvodněná.

14 Podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se při skončení pracovní smlouvy pro některý z důvodů uvedených v článku 52 tohoto zákoníku současně s předáním písemné výpovědi vyplatí zaměstnanci odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok, přičemž odstupné za období kratší než jeden rok se stanoví poměrně podle odpracovaných měsíců až do výše dvanácti měsíčních mezd.

15 Článek 4 odst. 1 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 č. 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), definuje *contrato de interinidad* (smlouva o dočasném obsazení pracovního místa) jako smlouvu uzavřenou za účelem zastoupení zaměstnance podniku, který má nárok na zachování svého pracovního místa na základě právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo individuální dohody, nebo za účelem dočasného obsazení pracovního místa během výběrového nebo povýšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa.

16 Podle čl. 4 odst. 2 tohoto královského nařízení musí být ve smlouvě uveden zejména zastupovaný zaměstnanec a důvod zastoupení nebo pracovní místo, které bude s konečnou platností obsazeno na základě výběrového nebo povýšovacího řízení. Doba trvání smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa uzavřené za účelem nahrazení jiného zaměstnance, který má nárok na zachování svého pracovního místa, odpovídá době, kdy je tento zaměstnanec nepřítomný. Doba trvání smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa během výběrového nebo povýšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa odpovídá době trvání takového řízení. Nesmí překročit tři měsíce, přičemž po uplynutí této maximální doby platnosti již nesmí být uzavřena další smlouva s tímž předmětem. Ve výběrových řízeních, jež vedou orgány veřejné správy za účelem obsazení pracovních míst, se doba platnosti smluv o dočasném obsazení pracovního místa shoduje s dobou trvání těchto řízení v souladu s ustanoveními zvláštních právních předpisů upravujících tuto oblast.

17 Článek 8 odst. 1 uvedeného královského nařízení stanoví:

„Smlouva na dobu určitou je ukončena na základě vypovězení kteroukoli smluvní stranou, a to z následujících důvodů:

[...]

c) Smlouva o dočasném obsazení pracovního místa je ukončena, nastane-li kterýkoli z následujících důvodů:

- 1) návrat zastoupeného zaměstnance;
- 2) uplynutí zákonem nebo smluvně stanovené lhůty pro návrat zastoupeného zaměstnance;
- 3) zánik důvodu, který vedl k zachování daného pracovního místa;
- 4) uplynutí tříměsíční lhůty během výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa nebo uplynutí lhůty pro řízení o přijímání zaměstnanců ve veřejné správě.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 18 Dne 13. března 2007 uzavřela L. Montero Mateos s agenturou pracovní smlouvu o dočasném obsazení pracovního místa za účelem zastoupení stálého zaměstnance. Dne 1. února 2008 byla tato smlouva změněna na pracovní smlouvu o dočasném obsazení pracovního místa na dobu, než bude dané pracovní místo obsazeno trvale.
- 19 Náplní práce zastávané L. Montero Mateos bylo poskytování pomocných služeb v oblasti stravování v zařízení pro seniory, které spadá pod agenturu.
- 20 Dne 3. října 2009 Comunidad de Madrid (Autonomní společenství Madrid, Španělsko) zahájilo výběrové řízení za účelem obsazení volných pracovních míst v oblasti stravování. Dne 27. července 2016 získala pracovní místo, které dosud zastávala L. Montero Mateos, osoba, která byla v řízení vybrána.
- 21 V důsledku toho byla s účinkem od 30. září 2016 smlouva žalobkyně o dočasném obsazení pracovního místa ukončena.
- 22 Dne 14. října 2016 podala L. Montero Mateos proti rozhodnutí o ukončení své smlouvy žalobu k Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (pracovní soud č. 33 v Madridu, Španělsko).
- 23 V předkládacím rozhodnutí tento soud konstatuje, že podle smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa vykonávala L. Montero Mateos stejné činnosti, na něž byla následně přijata osoba vybraná v řízení uvedeném v bodě 20 tohoto rozsudku. Oba tyto zaměstnance je tudíž třeba považovat pro účely ustanovení 4 rámcové dohody za srovnatelné zaměstnance.
- 24 Kromě toho odstupné při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou a odstupné vyplácené v důsledku srovnatelného propuštění zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou z některého z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce spadají pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu uvedeného ustanovení 4.
- 25 Předkládající soud mimoto poukazuje na to, že podle španělského práva, pokud je pracovní smlouva ukončena z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce, zákonné odškodnění ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok u zaměstnavatele přísluší zaměstnanci bez ohledu na to, zda je jeho pracovní smlouva nebo pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. V tomto případě je tedy se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou zacházeno stejným způsobem.

- 26 Naproti tomu v případě, kdy smlouva o dočasném obsazení pracovního místa končí – stejně jako v projednávané věci – uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, dotyčnému zaměstnanci žádné odstupné nepřísluší.
- 27 Podle předkládajícího soudu by bylo možné nerovné zacházení ve smyslu ustanovení 4 v dané věci konstatovat pouze za předpokladu, že situace zaměstnance, jehož pracovní smlouva na dobu určitou skončí uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, je srovnatelná se situací zaměstnance, jehož smlouva na dobu neurčitou je ukončena pro některý z důvodů stanovených v článku 52 zákoníku práce.
- 28 Na základě rozsudku ze dne 14. září 2016, Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), začaly španělské soudy přiznávat první skupině zaměstnanců po uplynutí doby, na kterou byly uzavřeny jejich smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, odstupné rovnající se odstupnému poskytovanému zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou při rozvázání pracovní smlouvy pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce.
- 29 Podle předkládajícího soudu měl uvedený rozsudek významný dopad na španělský trh práce, který se vyznačuje neúnosně vysokou mírou nezaměstnanosti a velmi vysokým počtem uzavřených dočasných smluv.
- 30 Uvedený rozsudek však nepřinesl odpověď na otázku, zda skutečnost, že strany pracovní smlouvy na dobu určitou vědí o omezeném trvání této smlouvy, může, pokud jde o odstupné při ukončení pracovního poměru, odůvodnit zacházení, které je rozdílné od zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, jejichž pracovní smlouva byla ukončena na základě některého z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce.
- 31 Předkládající soud zdůrazňuje především to, že zaměstnanec zaměstnaný na základě pracovní smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, která byla uzavřena za účelem zastoupení zaměstnance, který má nárok na zachování svého pracovního místa, nemůže nevědět o tom, že toto místo zastává dočasně k pokrytí objektivně přechodné potřeby.
- 32 Naproti tomu ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce, jakož i předčasné ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou z těchto důvodů jsou důsledkem sice možné, ale nepředvídané skutečnosti, která naruší hospodářskou rovnováhu pracovní smlouvy až do té míry, že se další trvání smlouvy stane zbytečným či nemožným.
- 33 Podle předkládajícího soudu je tedy možné mít za to, že uplynutí platnosti pracovní smlouvy na dobu určitou v souladu s podmínkami, které tato smlouva obsahuje, se svou předvídatelností odlišuje od rozvázání pracovního poměru pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce. Ukončení smlouvy z takového důvodu totiž vzhledem ke své nepředvídatelnosti narušuje očekávání zaměstnance, pokud jde o stabilitu pracovního poměru. To může být kvalifikováno jako objektivní důvod, který v případě přiznání odstupného ospravedlňuje zacházení odlišné od uvedených situací.
- 34 Podle předkládajícího soudu je však rovněž možné mít za to, že obsazení pracovního místa, na kterém až do té doby pracoval zaměstnanec na základě smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, osobou vybranou v rámci výběrového řízení na trvalé obsazení tohoto místa, představuje objektivní důvod spjatý s organizací podniku, který není přičitatelný zaměstnanci. V projednávaném případě by tato úvaha mohla hovořit pro to, aby L. Montero Mateos bylo vyplaceno stejné odstupné jako odstupné vyplacené srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou při ukončení pracovní smlouvy pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce.

- 35 Kromě toho při ztrátě zaměstnání zaměstnanec, ať už je zaměstnán na dobu určitou nebo dobu neurčitou, utrpí skutečnou újmu. Předkládající soud uvádí, že jestliže je cílem odstupného vyplaceného při ukončení pracovního poměru skutečně náhrada této újmy, může být nespravedlivé přiznat takové odstupné pouze v těch případech, kdy důvod ukončení pracovního poměru není na straně zaměstnance.
- 36 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (pracovní soud č. 33 v Madridu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:
- „Musí být ustanovení 4 bod 1 [rámcové dohody] vykládáno v tom smyslu, že ukončení smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa uzavřené za účelem obsazení volného pracovního místa uplynutím doby, na kterou byla tato smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní uzavřena, představuje objektivní důvod ospravedlňující to, aby vnitrostátní zákonodárce nestanovil v takovémto případě žádné odstupné při ukončení smlouvy, zatímco v případě srovnatelného stálého zaměstnance propuštěného z objektivního důvodu je stanoveno odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok?“
- 37 Dopisem došlým kanceláři Soudního dvora dne 25. dubna 2017 španělská vláda podle čl. 16 třetího pododstavce statutu Soudního dvora Evropské unie požádala, aby Soudní dvůr zasedal ve velkém senátu.

K předběžné otázce

- 38 Svou otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv na dobu určitou uzavřených za účelem prozatímního obsazení pracovního místa v průběhu výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa, jako je smlouva o dočasném obsazení pracovního místa ve věci v původním řízení, po uplynutí období, na které byly tyto smlouvy uzavřeny, zatímco zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou je odstupné při ukončení pracovní smlouvy z objektivního důvodu vypláceno.
- 39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Rovněž 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, které mohou zaručit uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudky ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47; ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 40, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22).
- 40 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 ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

- 41 Vzhledem k cílům rámcové dohody, které jsou připomenuty v předchozích dvou bodech, musí být ustanovení 4 této dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (rozsudky ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, jakož i ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24; v tomto smyslu viz také rozsudek ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38).
- 42 Je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody v otázce pracovních podmínek stanoví zákaz 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.
- 43 V projednávaném případě je třeba zaprvé uvést, že jelikož pracovní smlouva L. Montero Mateos předpokládala, že k jejímu ukončení dojde, nastane-li určitá událost, a sice konečné obsazení pracovního místa, které zastávala po přechodnou dobu, jinou osobou na základě výběrového řízení, musí být L. Montero Mateos považována za „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody.
- 44 Proto je zadruhé třeba určit, zda přiznání odstupného zaměstnavatelem z důvodu ukončení pracovní smlouvy spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod tento pojem, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (rozsudky ze dne 12. prosince 2013, *Carraù*, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35, a ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).
- 45 Soudní dvůr konstatoval, že pod tento pojem spadají zejména pravidla stanovení výpovědní lhůty použitelné v případě ukončení pracovních smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 29).
- 46 Soudní dvůr totiž upřesnil, že výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice tohoto pojmu vylučoval podmínky ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, by v rozporu s cílem zmíněného ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany před diskriminací, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou (rozsudek ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 27).
- 47 Tyto úvahy jsou přitom plně použitelné na odstupné poskytované zaměstnanci z důvodu ukončení pracovní smlouvy vážící ho k jeho zaměstnavateli, neboť odstupné je vypláceno z titulu pracovněprávního vztahu mezi nimi (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 31).
- 48 Z toho vyplývá, že takové odstupné, jako je odstupné dotčené ve věci v původním řízení, spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.
- 49 Zatřetí je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora zásada zákazu diskriminace, jejímž zvláštním vyjádřením je ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. září 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatura).

- 50 V tomto ohledu byla zásada zákazu diskriminace provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci (rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37 a citovaná judikatura).
- 51 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, 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 (rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).
- 52 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností, aby určil, zda se L. Montero Mateos, která byla agenturou zaměstnána na základě smlouvy na dobu určitou, nacházela v situaci, která je srovnatelná se situací zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou ve stejném období týmž zaměstnavatelem (obdobně viz rozsudky ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67; ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43, a ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).
- 53 Z informací, které má Soudní dvůr k dispozici, nicméně vyplývá, že L. Montero Mateos v době, kdy byla agenturou zaměstnána na základě smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, plnila stejné úkoly poskytování pomocných služeb v oblasti stravování v zařízení pro seniory, jako jsou úkoly, na které byla přijata osoba vybraná ve výběrovém řízení uvedeném v bodě 20 tohoto rozsudku, neboť cílem tohoto výběrového řízení bylo trvale obsadit pracovní místo, které zastávala L. Montero Mateos během tohoto období.
- 54 S výhradou konečného posouzení předkládajícím soudem vzhledem ke všem relevantním skutečnostem je proto třeba mít za to, že situace zaměstnankyně v pracovním poměru na dobu určitou, jako je L. Montero Mateos, byla srovnatelná se situací zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou zaměstnaného u agentury k provádění stejných úkolů poskytování pomocných služeb v oblasti stravování v zařízení pro seniory.
- 55 Je tedy třeba ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující to, že po skončení pracovní smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa nevzniká zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nárok na žádné odstupné, zatímco zaměstnanec na dobu neurčitou má nárok na odstupné, pokud je propuštěn na základě některého z důvodů stanovených v článku 52 zákoníku práce.
- 56 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 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 skuteností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou nebo abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57, a ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54, jakož i usnesení ze dne 22. března 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nezveřejněné, EU:C:2018:207, bod 62).
- 57 Uvedený pojem tedy podle rovněž ustálené judikatury 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 (rozsudky ze dne 13. září 2007,

Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53, a ze dne 14. září 2016, Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45, jakož i usnesení ze dne 22. března 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nezveřejněné, EU:C:2018:207, bod 65).

- 58 V projednávaném případě se španělská vláda dovolává rozdílu, který charakterizuje kontext, v němž jsou důvody ukončení smlouvy na dobu určitou uvedené v čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, jako je uplynutí doby, na kterou byla sjednána smlouva o dočasném obsazení pracovního místa, ve srovnání s kontextem, v němž dochází k vyplácení odstupného v případě propuštění pro některý z důvodů uvedených v článku 52 tohoto zákoníku, jako jsou důvody ekonomické, technické, organizační či výrobní na straně zaměstnavatele v případě, že je počet zrušených pracovních míst nižší než počet, který odůvodňuje rozvázání pracovních poměrů v rámci „hromadného propouštění“. K vysvětlení rozdílného zacházení ve věci v původním řízení španělská vláda v podstatě zdůrazňuje, že v prvním případě k rozvázání pracovního poměru dochází v souvislosti s událostí, která může být předjímana zaměstnancem již v době uzavření smlouvy na dobu určitou, což rovněž odpovídá situaci ve věci v původním řízení, kdy pracovní smlouva o dočasném obsazení pracovního místa zanikla, jakmile se obsadilo volné pracovní místo, které dočasně zastávala L. Montero Mateos. Naproti tomu ve druhém případě je vyplacení odstupného podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce odůvodněno snahou kompenzovat ztrátu legitimních očekávání zaměstnance, že jeho pracovní poměr bude pokračovat, vzniklou jeho propuštěním pro některý z důvodů uvedených v článku 52 tohoto zákoníku.
- 59 V tomto ohledu je třeba uvést, že ukončení pracovní smlouvy L. Montero Mateos o dočasném obsazení pracovního místa z toho důvodu, že pracovní místo, které dočasně zastávala na základě této smlouvy, bylo s konečnou platností obsazeno v rámci řízení uvedeného v bodě 20 tohoto rozsudku, spadá do kontextu, který se z hlediska skutkového a právního výrazně liší od situace, kdy je ukončena pracovní smlouva zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce.
- 60 Z definice pojmu „pracovní smlouva na dobu určitou“ uvedeného v ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody totiž vyplývá, že taková smlouva přestává mít účinky do budoucnosti, jakmile uplyne doba, na kterou byla uzavřena, přičemž tato doba může být určena dokončením určitého úkolu, dosažením určitého dne anebo tím, že nastane určitá událost, jako tomu je v projednávaném případě. Strany pracovní smlouvy na dobu určitou již v době uzavření této smlouvy vědí, k jakému dni nebo za jaké podmínky smlouva končí. Tato doba omezuje trvání pracovního poměru, aniž musí strany vyjádřit svou vůli v tomto ohledu po uzavření smlouvy.
- 61 Naproti tomu rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce z podnětu zaměstnavatele vyplývá z okolností, které v době uzavření smlouvy nebyly známy a naruší normální průběh pracovního poměru. Jak vyplývá z vysvětlení poskytnutých španělskou vládou a připomenutých v bodě 58 tohoto rozsudku a jak v podstatě uvedla generální advokátka v bodě 55 svého stanoviska, právě za účelem kompenzace nepředvídatelného ukončení pracovního poměru z takového důvodu, a tedy i narušení legitimních očekávání, která v takovém okamžiku zaměstnanec může mít, pokud jde o stabilitu tohoto poměru, čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyžaduje, aby takovému propuštěnému zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok.
- 62 V posledně uvedeném případě nestanoví španělské právo žádné rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, neboť čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanoví zákonné odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za rok odpracovaný u zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance, a to bez ohledu to, zda byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou či neurčitou.
- 63 Za těchto okolností je třeba mít za to, že zvláštní účel odstupného v případě propouštění podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jakož i zvláštní kontext, v němž k vyplacení takového odstupného dochází, představují objektivní důvod ospravedlňující dotčené rozdílné zacházení.

- 64 V tomto případě L. Montero Mateos v okamžiku uzavření smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa nemohla znát přesné datum, kdy bude pracovní pozice, kterou na základě této smlouvy zastávala, obsazena s konečnou platností, ani nemohla vědět, že doba trvání její smlouvy bude nezvykle dlouhá. To nemění nic na tom, že uvedená smlouva skončila kvůli odpadnutí důvodu, kvůli kterému byla uzavřena. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší posoudit, zda je s ohledem na nepředvídatelnost ukončení této smlouvy a její nezvykle dlouhé trvání třeba považovat ji za „pracovní smlouvu na dobu neurčitou“.
- 65 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na předběžnou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv na dobu určitou uzavřených za účelem dočasného obsazení pracovního místa v průběhu výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa, jako je smlouva o dočasném obsazení pracovního místa ve věci v původním řízení, po uplynutí období, na které byly tyto smlouvy uzavřeny, zatímco zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou je odstupné při ukončení pracovní smlouvy z objektivního důvodu vypláceno.

K nákladům řízení

- 66 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 (velký senát) rozhodl takto:

Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 a obsažené 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 nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv na dobu určitou uzavřených za účelem dočasného obsazení pracovního místa v průběhu výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa, jako je smlouva o dočasném obsazení pracovního místa ve věci v původním řízení, po uplynutí období, na které byly tyto smlouvy uzavřeny, zatímco zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou je odstupné při ukončení pracovní smlouvy z objektivního důvodu vypláceno.

Podpisy.