



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

25. července 2018\*

„Řízení o předběžné otázce – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Následky propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo kvalifikováno jako ‚protiprávní‘ – Pojem ‚pracovní podmínky‘ – Dočasný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou – Nerovné zacházení se stálým zaměstnancem a dočasným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou nebo na dobu neurčitou – Přijetí zaměstnance zpět do zaměstnání nebo poskytnutí odstupného“

Ve věci C-96/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (pracovní soud č. 2 v Terrasse, Španělsko) ze dne 26. ledna 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 22. února 2017, v řízení

**Gardenia Vernaza Ayovi**

proti

**Consorti Sanitari de Terrassa,**

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

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

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. prosince 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Vernazu Ayovi M. Sepúlvedou Gutiérrezem, abogado,
- za Consorti Sanitari de Terrassa A. Bayónem Camou a D. Cubero Díazem, abogados,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi N. Ruizem Garcíou a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 25. ledna 2018,

\* Jednací jazyk: španělština.

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“), 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. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i výkladu článku 20 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Gardenií Vernazou Ayovi a Consorci Sanitari de Terrassa (Zdravotnické konsorcium v Terrasse, Španělsko) ve věci propuštění Gardenie Vernazy Ayovi ze zaměstnání z disciplinárních důvodů.

### **Právní rámec**

#### ***Unijní právo***

- 3 Podle ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovní[m] poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.“

- 4 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. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

- 5 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody 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.“

- 6 Ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody stanoví:

„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*

- 7 Článek 56 odst. 1 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské nařízení s mocí zákona č. 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, dále jen „zákoník práce“) stanoví:

„V případě rozhodnutí o neoprávněnosti propuštění ze zaměstnání má zaměstnavatel ve lhůtě 5 dnů od doručení rozsudku na výběr mezi opětovným přijetím zaměstnance do zaměstnání v podniku a vyplacením odstupného ve výši 33 dnů mzdy za každý odpracovaný rok, přičemž období kratší než jeden rok jsou zohledňována poměrně na základě odpracovaných měsíců, a to až do maximální výše 24 měsíčních plateb. Zvolení možnosti odstupného znamená ukončení pracovní smlouvy, jež je účinné ke dni skutečného ukončení výkonu práce.“

- 8 Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (královské nařízení s mocí zákona č. 5/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákona o základním statutu zaměstnanců ve veřejné službě) ze dne 30. října 2015 (BOE č. 261 ze dne 31. října 2015, dále jen „základní statut zaměstnanců ve veřejné službě“) v článku 2, nadepsaném „Oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tento statut se použije na následující úředníky a případně na smluvní zaměstnance ve službě orgánů veřejné správy:

[...]

5. Tento statut má dispozitivní povahu pro všechny zaměstnance orgánů veřejné správy, které nespádají do oblasti jeho působnosti.

[...]“

- 9 Článek 7 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, nadepsaný „Právní úprava použitelná na smluvní zaměstnance“, stanoví:

„Postavení smluvních zaměstnanců ve službě orgánů veřejné správy je upraveno pracovněprávními předpisy a jinými běžně použitelnými pravidly, ale také ustanoveními tohoto statutu, která jej stanovují.“

- 10 Článek 8 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, nadepsaný „Pojem a druhy zaměstnanců ve veřejné službě“, stanoví:

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

2. Zaměstnanci ve veřejné službě 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.“

11 Článek 93 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, nadepsaný „Disciplinární odpovědnost“, stanoví:

„1. Úředníci ve veřejné službě a smluvní zaměstnanci podléhají disciplinárnímu režimu upravenému v této hlavě a v pravidlech stanovených právními předpisy o veřejné službě, které byly přijaty za účelem provedení tohoto statutu.

[...]

4. Pokud jde o disciplinární režim smluvních zaměstnanců, na situace, které nejsou upraveny v této hlavě, se použijí pracovní právní předpisy.“

12 Článek 96 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, nadepsaný „Sankce“, ve svém odstavci 2 stanoví:

„Má-li zahájení disciplinárního řízení z důvodu závažného porušení povinností za následek propuštění ze zaměstnání, které je následně prohlášeno za protiprávní, musí být stálý smluvní zaměstnanec přijat zpět do zaměstnání.“

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

- 13 Gardenia Vernaza Ayovi byla dne 30. května 2006 přijata do zaměstnání jako zdravotní sestra subjektem Fundació Sant Llätzer (soukromá nadace Sant Llätzer, Španělsko) v rámci smlouvy „*interinidad*“, tedy dočasné smlouvy o zastupování nebo smlouvy uzavřené do doby, než bude pracovní místo obsazeno. Platnost této smlouvy skončila dne 14. srpna 2006. Dne 15. srpna 2006 smluvní strany uzavřely novou smlouvu „*interinidad*“, která byla dne 28. prosince 2006 změněna na dočasnou pracovní smlouvu zaměstnance, který není stálým zaměstnancem, na dobu neurčitou. Práva a povinnosti vyplývající z tohoto pracovního vztahu přešly na Consorci Sanitari de Terrassa (Zdravotnické konsorcium v Terrasse).
- 14 Paní Vernaze Ayovi bylo uděleno pracovní volno z osobních důvodů na období od 19. července 2011 do 19. července 2012, které bylo dvakrát prodlouženo vždy o jeden rok. Dne 19. června 2014 požádala Vernaza Ayovi o přijetí zpět do zaměstnání. Zdravotnické konsorcium v Terrasse jí odpovědělo, že není k dispozici žádné pracovní místo odpovídající její kvalifikaci. Dne 29. dubna 2016 znovu podala svou žádost o přijetí zpět do zaměstnání.
- 15 Dne 6. května 2016 jí Zdravotnické konsorcium v Terrasse předalo rozpis služeb na základě zaměstnání na částečný pracovní úvazek. Vzhledem k tomu, že Vernaza Ayovi odmítla přijmout jakékoli jiné zaměstnání než zaměstnání na plný pracovní úvazek, nedostavila se na pracoviště a z tohoto důvodu byla dne 15. července 2016 propuštěna.
- 16 Dne 26. srpna 2016 podala žalobkyně v původním řízení k Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (pracovní soud č. 2 v Terrasse, Španělsko) žalobu znějící na určení, že její propuštění ze zaměstnání bylo protiprávní, a návrh, aby soud uložil jejímu zaměstnavateli buď povinnost znovu ji přijmout do zaměstnání za týchž pracovních podmínek, jaké platily před jejím propuštěním, a doplatit jí celou částku mezd dlužných ode dne propuštění ze zaměstnání, anebo povinnost vyplácet jí odstupné v maximální výši stanovené zákonem pro případy protiprávního propuštění ze zaměstnání.

- 17 Tento soud má za to, že se na G. Vernazu Ayovi vztahuje rámcová dohoda, protože její pracovní smlouva byla přeměněna na pracovní smlouvu na dobu neurčitou až po uzavření dvou dočasných smluv na dobu určitou, takže není vyloučeno, že došlo ke zneužití smluv na dobu určitou, a dále proto, že nemá postavení stálého smluvního zaměstnance.
- 18 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (pracovní soud č. 2 v Terrasse) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„V rámci žaloby, kterou bylo napadeno propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů zaměstnankyně, která je považována za dočasnou zaměstnankyni na dobu neurčitou ve službě orgánů veřejné správy,

- 1) je třeba mít za to, že pojem ‚pracovní podmínky‘ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 [rámcové dohody] zahrnuje právní následky propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo kvalifikováno jako protiprávní, stanovené vnitrostátním právním řádem, a zejména následek stanovený v čl. 96 odst. 2 [základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě]?
- 2) má být ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 [rámcové dohody] považována za diskriminační situace, jako je situace uvedená v čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, kdy v případě, že propuštění stálého zaměstnance ve veřejné službě ze zaměstnání z disciplinárních důvodů je prohlášeno za protiprávní, má takové propuštění vždy za následek jeho přijetí zpět do zaměstnání, kdežto v případě dočasného zaměstnance nebo dočasného zaměstnance na dobu neurčitou, který plní tytéž úkoly jako stálý zaměstnanec, existuje možnost vyplatit mu namísto přijetí zpět do zaměstnání odstupné?
- 3) Je v téže situaci, vykládané nikoli ve světle směrnice, nýbrž ve světle článku 20 Listiny [...], nerovné zacházení za těchto okolností odůvodněné?“

### **K předběžným otázkám**

- 19 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda 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, podle níž v případě, že propuštění stálého zaměstnance ve veřejné službě ze zaměstnání z disciplinárních důvodů je prohlášeno za protiprávní, musí být dotčený zaměstnanec přijat zpět do zaměstnání, kdežto v tomtéž případě, jde-li o dočasný zaměstnanec nebo dočasný zaměstnanec na dobu neurčitou, který plní tytéž úkoly jako tento stálý zaměstnanec, existuje možnost nepřijmout ho zpět do zaměstnání a namísto toho mu vyplatit odstupné.
- 20 Je třeba předeslat, že vzhledem k tomu, že rovnost před zákonem, kterou zakotvuje článek 20 Listiny, byla ohledně zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou provedena směrnicí 1999/70, a konkrétně ustanovením 4 rámcové dohody, která je obsažena v příloze této směrnice, musí být situace, jaká je dána ve věci v původním řízení, přezkoumána ve světle této směrnice a rámcové dohody.
- 21 Podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích cílů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním dodržování 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 takové povahy, jaká zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 36 a citovaná judikatura).

- 22 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 zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 37 a citovaná judikatura).
- 23 Vzhledem k cílům sledovaným rámcovou dohodou musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního unijního práva, kterou nelze vykládat restriktivně (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 38 a citovaná judikatura).
- 24 Je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody zakazuje, aby – pokud jde o pracovní podmínky – bylo se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se 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.
- 25 V projednávané věci je zaprvé třeba konstatovat, že předkládající soud uvádí, že takový pracovní poměr, jako je pracovní poměr G. Vernazy Ayovi, musí být na základě kritérií vyplývajících z vnitrostátního práva pokládán za pracovní poměr na dobu určitou.
- 26 Taková zaměstnankyně, jako je G. Vernaza Ayovi, tedy musí být považována za „zaměstnankyni v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, a tato dohoda se na ni tudíž vztahuje.
- 27 Pokud jde zadruhé o pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, 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 (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 41 a citovaná judikatura).
- 28 V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že pod tento pojem spadají zejména pravidla stanovení výpovědní lhůty použitelné v případě ukončení pracovních smluv na dobu určitou, jakož i pravidla týkající se odstupného poskytovaného zaměstnanci z důvodu ukončení pracovní smlouvy vážící ho k jeho zaměstnavateli, neboť takové odstupné je vypláceno z titulu pracovněprávního vztahu mezi nimi (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, body 42, 44 a 45).
- 29 Výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice tohoto pojmu vylučoval podmínky ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, by totiž 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 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 43 a citovaná judikatura).
- 30 Tyto úvahy jsou přitom plně použitelné na režim přijímání zaměstnanců zpět do zaměstnání dotčený ve věci v původním řízení, který se vztahuje na stálého zaměstnance v případě propuštění z disciplinárních důvodů, které bylo prohlášeno za protiprávní, jelikož tento režim se opírá o pracovní vztah mezi takovým zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem.
- 31 Z toho vyplývá, že takové vnitrostátní opatření, jako je vnitrostátní opatření dotčené ve věci v původním řízení, spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

- 32 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 (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 46 a citovaná judikatura).
- 33 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 (rozsudky ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37, a ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 47).
- 34 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 (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 48 a citovaná judikatura).
- 35 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností, aby určil, zda se G. Vernaza Ayovi, nacházela v situaci, která je srovnatelná se situací stálých zaměstnanců zaměstnaných ve stejném období u stejného zaměstnavatele (viz obdobně rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 49 a citovaná judikatura).
- 36 Kromě toho je nesporné, že dochází k nerovnému zacházení mezi stálými zaměstnanci a nestálými zaměstnanci, jako je G. Vernaza Ayovi, co se týče důsledků případného protiprávního propuštění ze zaměstnání.
- 37 S výhradou konečného posouzení srovnatelnosti situace nestálé zaměstnankyně, jako je G. Vernaza Ayovi, a situace stále zaměstnankyně vzhledem ke všem relevantním skutečnostem předkládajícím soudem, je tudíž třeba ověřit, zda existuje objektivní odůvodnění tohoto rozdílného zacházení.
- 38 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody chápat tak, že neumožňuje odůvodnit 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 takovou obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 53 a citovaná judikatura).
- 39 Uvedený pojem podle ustálené judikatury rovněž vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 54 a citovaná judikatura).
- 40 V tomto ohledu ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, jakož i z odpovědí na otázky Soudního dvora položené na jednání vyplývá, že obecné pravidlo, které se použije v případě propuštění ze zaměstnání, které bylo kvalifikováno jako protiprávní, stanoví, že zaměstnavatel si může zvolit, zda dotyčného zaměstnance přijme zpět do zaměstnání, anebo mu vyplatí odstupné.

- 41 Kromě toho je pouhou výjimkou z uvedeného obecného pravidla, že stálí zaměstnanci ve službě orgánů veřejné správy, jejichž propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů bylo prohlášeno za protiprávní, musí být povinně přijati zpět do zaměstnání.
- 42 Španělská vláda tvrdí, že toto rozdílné zacházení je odůvodněné vzhledem ke způsobu přijímání posledně uvedené kategorie zaměstnanců do zaměstnání a ke zvláštnímu rámci, v němž toto přijímání do zaměstnání probíhá. Podle jejího názoru je předmětná záruka přijetí zpět do zaměstnání tedy neoddělitelně spjata se systémem přístupu ke stálým pracovním místům. Základní statut zaměstnanců ve veřejné službě totiž stanoví, že systém přijímání stálých smluvních zaměstnanců má selektivní povahu, a aby byla dodržena zásada rovnosti a uznání zásluh a schopností v rámci přístupu k pracovním místům ve veřejné službě, musí zahrnovat jeden nebo několik testů, které mají za cíl posoudit schopnosti uchazečů a stanovit pořadí, anebo musí být výsledkem procesu hodnocení zásluh uchazečů. Automatickým přijetím zpět do zaměstnání v případě propuštění, které bylo prohlášeno za protiprávní, španělský zákonodárce usiluje o ochranu stálých zaměstnanců ve veřejné správě v souladu se zásadou rovnosti, zásadou uznání zásluh a způsobilosti a zásadou veřejnosti.
- 43 Španělská vláda v tomto ohledu tvrdila, že setrvání ve funkci je nutností, která vyplývá z úspěšného absolvování výběrového řízení o přijetí do zaměstnání ve veřejné správě, a že úspěch v takovém výběrovém řízení odůvodňuje přiznání více záruk stálým zaměstnancům, jako je právo na stálé zaměstnání, než dočasným zaměstnancům nebo zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 44 Podle názoru této vlády tedy povinné přijetí zpět do zaměstnání pro stálé zaměstnance představuje záruku stability zaměstnání s ohledem na zásady zakotvené ve španělské ústavě, zatímco pro dočasné zaměstnance není setrvání ve funkci rozhodujícím aspektem zaměstnaneckého poměru, takže v tomto případě španělský zákonodárce nepovažoval za vhodné zbavit veřejného zaměstnavatele možnosti výběru mezi přijetím zaměstnance, jehož propuštění z disciplinárních důvodů bylo prohlášeno za protiprávní, zpět do zaměstnání, a poskytnutím odstupného.
- 45 Tento rozdíl, který je vlastní způsobům přijímání do zaměstnání, má podle vysvětlení španělské vlády za následek, že stálému smluvnímu zaměstnanci, který není úředníkem, ale přesto úspěšně absolvoval výběrové řízení v souladu se zásadou rovnosti a zásadou uznání zásluh a schopností, může svědčit tato záruka stálosti, která představuje výjimku z obecného režimu pracovněprávních předpisů.
- 46 Je třeba konstatovat, že ačkoli dotčené rozdílné zacházení nemůže být odůvodněno veřejným zájmem, který se sám o sobě váže k podmínkám přijímání stálých zaměstnanců do zaměstnání, nic to nemění na tom, že úvahy vyplývající z takových charakteristik vnitrostátních právních předpisů v oblasti veřejné služby, jako jsou charakteristiky uvedené v bodech 42 až 44 tohoto rozsudku, mohou takové rozdílné zacházení odůvodnit. V tomto ohledu úvahy o nestrannosti, efektivitě a nezávislosti správních orgánů implikují určitý stupeň trvalosti a stability zaměstnání. Tyto úvahy, které nemají obdobnou oporu v obecných pracovněprávních předpisech, objasňují a odůvodňují meze výkonu pravomoci veřejných zaměstnavatelů jednostranně ukončit pracovní smlouvu, a tudíž volbu vnitrostátního zákonodárce nepřiznat těmto zaměstnavatelům možnost výběru mezi přijetím zpět do zaměstnání a odškodněním újmy způsobené protiprávním propuštěním ze zaměstnání.
- 47 Proto je třeba dospět k závěru, že automatické přijetí stálých zaměstnanců zpět do zaměstnání zapadá do kontextu, který se z hlediska skutkového a právního výrazně liší od situace, ve které se nacházejí dočasní zaměstnanci (viz obdobně rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 56).
- 48 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že zjištěné nerovné zacházení je 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 ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 39 tohoto rozsudku.



- 49 S ohledem na všechny předcházející úvahy je třeba na otázky odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v případě, že propuštění stálého zaměstnance ve veřejné službě ze zaměstnání z disciplinárních důvodů je prohlášeno za protiprávní, musí být dotyčný zaměstnanec přijat zpět do zaměstnání, kdežto v tomtéž případě, jde-li o dočasný zaměstnanec nebo dočasný zaměstnanec na dobu neurčitou, který plní tytéž úkoly jako tento stálý zaměstnanec, existuje možnost nepřijmout ho zpět do zaměstnání a namísto toho mu vyplatit odstupné.

### **K nákladům řízení**

- 50 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (šestý senát) rozhodl takto:

**Ustanovení 4 bod 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 vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v případě, že propuštění stálého zaměstnance ve veřejné službě ze zaměstnání z disciplinárních důvodů je prohlášeno za protiprávní, musí být dotyčný zaměstnanec přijat zpět do zaměstnání, kdežto v tomtéž případě, jde-li o dočasný zaměstnanec nebo dočasný zaměstnanec na dobu neurčitou, který plní tytéž úkoly jako tento stálý zaměstnanec, existuje možnost nepřijmout ho zpět do zaměstnání a namísto toho mu vyplatit odstupné.**

Podpisy.