



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

21. listopadu 2018*

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Vnitrostátní právní úprava, která umožňuje ukončit pracovní smlouvy na dobu určitou, jestliže odpadl důvod k zaměstnávání – Učitelé zaměstnaní po dobu školního roku – Ukončení pracovního poměru ke dni ukončení školní výuky – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES“

Ve věci C-245/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Castilla-La Mancha (Vrchní soud Kastilie – La Mancha, Španělsko) ze dne 19. dubna 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 11. května 2017, v řízení

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

proti

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně vykonávající funkci předsedkyně prvního senátu, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev (zpravodaj), E. Regan 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 11. dubna 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za P. Viejobueno Ibáñeze a E. de la Vara González J. J. Donatem Valerou, abogado,
- za Consejería de Educación de Castilla-La Mancha C. Aguadem Martínem a M. Barahona Migueláñez, letrados,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis a S. Jiménez Garcíou, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: španělština.

– za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,
po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 31. května 2018,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která se nachází 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 Pedrem Viejobueno Ibáñezem a Emilií de la Vara González (dále jen společně „dotčené osoby“) a Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Regionální ministerstvo školství Kastilie-La Mancha, Španělsko) (dále jen „regionální ministerstvo“) ve věci ukončení pracovních poměrů mezi dotčenými osobami a regionálním ministerstvem.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Z bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70 vyplývá, že „[p]odepsané 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[mu] 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), která je obsažena v příloze“.
- 5 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody zní takto:

„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 Třetí pododstavec této preambule upřesňuje, že „[t]ato 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, nazvané „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.“

10 Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) zní takto:

„Dovolená za kalendářní rok

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

Španělské právo

11 Článek 1 odst. 1 Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado público (zákon č. 7/2007 o základním služebním a pracovním řádu zaměstnanců veřejné správy) ze dne 12. dubna 2007 (dále jen „zákon 7/2007“) stanoví:

„Účelem tohoto služebního řádu je stanovit základy režimu upravujícího postavení úředníků, kteří spadají do jeho působnosti.“

12 Podle článku 2 tohoto zákona se služební řád zaměstnanců veřejné správy vztahuje zejména na úředníky a zaměstnance ve správních orgánech samosprávných společenství.

13 Článek 10 odst. 1 uvedeného zákona stanoví:

„Dočasnými zaměstnanci jsou osoby, které jsou z výslovně odůvodněné potřeby a naléhavosti zaměstnány v tomto postavení za účelem plnění úkolů náležejících úředníkům, pokud nastane některý z následujících případů:

- a) existence uvolněných pracovních míst, která nemohou být obsazena úředníky;
- b) dočasné zastoupení úředníků;

c) provádění programů dočasné povahy.

d) nadměrný nárůst nebo nahromadění práce po dobu nejvýše šesti měsíců v průběhu dvanácti měsíců.“

14 Podle čl. 10 odst. 3 téhož zákona pracovní poměr dočasných úředníků končí, kromě případů spojených se ztrátou postavení úředníka, pokud odpadne důvod pro jejich přijetí do zaměstnání.

15 Článek 10 odst. 5 zákona 7/2007 stanoví, že pokud je to slučitelné s povahou jejich postavení, vztahují se na dočasné úředníky obecná pravidla platná pro úředníky.

16 Článek 7 Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (zákon č. 4/2011, o veřejné službě v Kastilii-La Mancha) ze dne 10. března 2011 (dále jen „zákon 4/2011“) stanoví:

„Pro účely tohoto zákona jsou dočasnými úředníky osoby, které jsou z výslovně odůvodněné potřeby a naléhavosti zaměstnány v tomto postavení za účelem dočasného plnění úkolů náležejících úředníkům, pokud nastane jedna ze situací stanovených v článku 8.“

17 Článek 8 odst. 1 tohoto zákona stanoví:

„K přijetí dočasného zaměstnance může dojít jen tehdy, pokud nastane jeden z následujících případů:

a) Existence volných pracovních míst, na která byly přiděleny finanční prostředky v nejnižší platové třídě a pro která se přijímání do zaměstnání uskutečňuje formou výběrových řízení na základě kvalifikačních předpokladů, pokud je není možné obsadit úředníky.

[...]“

18 Článek 9 odst. 1 uvedeného zákona zní takto:

„Pracovní poměr dočasných zaměstnanců končí z těchto důvodů:

[...]

b) odpadnutí odůvodněné potřeby a naléhavosti, na nichž bylo založeno přijetí do zaměstnání.“

19 Podle dohody uzavřené dne 10. března 1994 mezi Ministerio de Educación y Ciencia (Ministerstvo školství a věd, Španělsko) a odborovou organizací ANPE, zveřejněné rozhodnutím Dirección General de Personal y Servicios (generálním ředitelstvím pro personální záležitosti a služby) tohoto ministerstva ze dne 15. března 1994, o výběrovém řízení na učitele, kteří jsou zaměstnáváni jako dočasní zaměstnanci (dále jen „dohoda ze dne 10. března 1994“), plní dočasní zaměstnanci, kteří k 30. červnu daného školního roku odpracovali alespoň pět a půl měsíce, nadále úkoly vlastní jejich pracovnímu místu k tomuto datu až do začátku nového školního roku.

20 Třinácté dodatkové ustanovení Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (zákon č. 5/2012 o obecném rozpočtu regionální vlády autonomní oblasti Kastilie-La Mancha na rok 2012) ze dne 12. července 2012 (dále jen „zákon o rozpočtu na rok 2012“) stanoví:

„1. V souladu s čl. 38 odst. 10 [zákona 7/2007] a čl. 153 odst. 6 [zákona 4/2011] se uplatňování následujících dohod pozastavuje za těchto podmínek:

[...]

- i) [dohoda ze dne 10. března 1994], pokud jde o [finanční náhradu] za dovolenou v červenci a srpnu v případě zastupování na více než pět a půl měsíce, jakož i v případě míst neobsazených úředníky. V tomto případě se neuniverzitním učitelům zaměstnaným jako dočasní zaměstnanci vyplátí finanční náhrada odpovídající 22 pracovním dnům, pokud byli dočasní zaměstnanci přijati na celý školní rok, nebo počtu dní, které odpovídají odpracované době, pokud je kratší než školní rok.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 21 Pan Viejobueno Ibáñez byl zaměstnán Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generálním ředitelstvím lidských zdrojů a vzdělávacích programů) regionálního ministerstva jako dočasný zaměstnanec (*funcionario interino*) na místě středoškolského učitele na střední škole Alonso Quijano v Esquivias (provincie Toledo, Španělsko) pro školní rok 2011/2012. Paní de la Vara González byla tímto ředitelstvím zaměstnána jako dočasná zaměstnankyně na pracovním místě učitelky odborných technických předmětů v centru vzdělávání pro dospělé Campos del Záncara v San Clemente (provincie Cuenca, Španělsko) na stejný školní rok.
- 22 Dne 29. června 2012 ke dni skončení výuky rozhodli koordinátoři vzdělávání pro provincie Toledo a Cuenca o ukončení pracovního poměru od tohoto data ve vztahu k P. Viejobueno Ibáñezovi a E. de la Vara González, z důvodu „ukončení pracovního poměru dočasného zaměstnance“, respektive „definitivního ukončení pracovního poměru z důvodu změny postavení v rámci administrativy“.
- 23 Dotčené osoby podaly odvolání proti rozhodnutí o ukončení jejich pracovního poměru. Jelikož byla jejich odvolání implicitně zamítnuta, podaly dne 12. dubna 2013 k Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [provinční správní soud č. 2 (Toledo), Španělsko] žalobu znějící zejména na zrušení implicitního zamítavého rozhodnutí a rozhodnutí o ukončení jejich pracovního poměru, jakož i o uznání jejich práva zůstat na jejich příslušných pracovních místech až do 14. září 2012. Na podporu svých žalob dotčené osoby zejména uvádí, že rozhodnutí o ukončení pracovního poměru porušují zásadu rovného zacházení, jelikož vedou k rozdílnému zacházení mezi učiteli podle toho, zda jsou dočasnými zaměstnanci nebo úředníky, přičemž posledně uvedení si po skončení období výuky své místo zachovávají.
- 24 Rozsudkem ze dne 26. ledna 2015 tento soud zamítl žaloby zejména z důvodu, že na listinách o přijetí dotčených osob nebylo uvedeno datum ukončení zaměstnání, že přijímání dočasných zaměstnanců do zaměstnání musí vycházet z odůvodněných potřeb a naléhavosti, přičemž odpadnutí těchto důvodů představuje zákonný důvod ukončení pracovního poměru těchto zaměstnanců, a to i v případě, že datum ukončení zaměstnání je uvedeno na výplatnicích, a že konec výuky mohl znamenat odpadnutí potřeby nebo naléhavosti, která odůvodnila přijetí uvedených zaměstnanců do zaměstnání. Dále měl Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [provinční správní soud č. 2 (Toledo), Španělsko] za to, že zásada rovného zacházení nebyla porušena z důvodu, že situace, ve které se nacházeli dočasní zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se orgánem veřejné správy je především dočasný, není srovnatelná se situací úředníků, jejichž pracovní poměr s orgánem veřejné správy je stálý.
- 25 Dotčené osoby podaly odvolání proti tomuto rozsudku k předkládacímu soudu, a sice Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vrchní soud Kastilie-La Mancha, Španělsko), přičemž zejména uvedly, že skutečnost, že k ukončení jejich pracovního poměru došlo dne 29. června 2012, představuje porušení ustanovení 4 rámcové dohody. Domnívají se totiž, že z důvodu jejich postavení dočasných zaměstnanců se s nimi zachází méně příznivě než s učiteli, kteří mají postavení úředníků, jelikož tito si zachovávají své pracovní místo v období obvykle vyhrazeném pro letní dovolené. Dále tvrdí, že jelikož byli zaměstnaní na školní rok 2011/2012 a vykonávají stejné funkce jako učitel v postavení úředníka, neexistují důvody, proč by nemohli plnit úkoly odpovídající jejich pracovnímu

zařazení po ukončení období školní výuky. Kromě toho dotčené osoby uvádí, že rozhodnutí o ukončení jejich pracovního poměru porušují článek 7 směrnice 2003/88, jelikož jejich pracovní poměr ukončila ještě předtím, než mohly čerpat dny dovolené za kalendářní rok a obdržely z tohoto důvodu finanční náhradu. Dále dotčené osoby argumentují, že ukončení jejich pracovního poměru porušuje dohodu ze dne 10. března 1994.

- 26 Předkládající soud upřesňuje, že takové pracovní poměry, jako jsou pracovní poměry dotčených osob, se v souladu s článkem 7 zákona 4/2011 uzavírají z důvodu potřeby a naléhavosti. Podle tohoto soudu ze španělské judikatury vyplývá, že neexistence potřeby, aby učitelé pracovali po skončení období školní výuky, představuje, pokud jde o učitele, kteří byli přijati jako dočasní zaměstnanci, zákonný důvod skončení pracovního poměru ke konci tohoto období podle čl. 9 odst. 1 písm. b) tohoto zákona a čl. 10 odst. 3 zákona 7/2007, jelikož důvod k jejich zaměstnání odpadl.
- 27 Pokud jde o použití zásady zákazu diskriminace, předkládající soud se domnívá, že učitelé zaměstnávaní jako dočasní zaměstnanci spadají pod pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, jelikož byli zaměstnáni s cílem obsadit volná pracovní místa učitelů v postavení úředníků. Učitelé v postavení úředníků mohou podle něj spadat pod pojem „srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou“ ve smyslu ustanovení 4 této dohody. Je tedy třeba srovnat pro účely použití tohoto ustanovení, zda je postavení dočasných zaměstnanců a úředníků, kteří pracují ve stejných vzdělávacích zařízeních nebo v jiných zařízeních téhož autonomního celku, podobné.
- 28 Vystává proto otázka, zda skončení vyučovacího období skutečně představuje objektivní důvod, který odůvodňuje rozdílné zacházení mezi učiteli podle toho, zda jsou dočasnými zaměstnanci, nebo úředníky.
- 29 Dále se předkládající soud táže, zda praxe spočívající v ukončování pracovního poměru učitelů zaměstnaných jako dočasní zaměstnanci na konci tohoto období, je slučitelná s čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, jelikož regionální ministerstvo je v takové situaci povinno vyplatit náhradu za dny dovolené za kalendářní rok, které tito učitelé nemohli čerpat.
- 30 Kromě toho předkládající soud uvádí, že správa autonomní oblasti Kastilie-La Mancha dodržovala dohodu ze dne 10. března 1994 až do školního roku 2011/2012 a že uvedená praxe začala s přijetím zákona o rozpočtu pro rok 2012. Jelikož tato samotná praxe byla schválena tímto zákonem, který zavádí úsporná opatření a kontroly veřejného deficitu, vyvstává otázka, zda uvedený zákon je či není v rozporu se zásadou zákazu diskriminace, která je konkretizovaná rámcovou dohodou, a v případě kladné odpovědi, zda se vnitrostátní soud může odchýlit od tohoto zákona z důvodu, že je neslučitelný s unijním právem.
- 31 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vrchní soud Kastilie-La Mancha) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „S ohledem na judikaturu obsaženou v předchozích rozsudcích předkládacího soudu [...], jakož i tvrzení formulovaná ve sporu v původním řízení, která se týkají legality rozhodnutí o zániku či ukončení pracovního poměru učitelů v postavení dočasných zaměstnanců [...] na konci období výuky školního roku, s ohledem na zásadu rovného zacházení s pracovníky v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými stálými pracovníky, která je stanovena v ustanovení 4 [rámcové dohody], a vzhledem k tomu, že vnitrostátní právní řád použitelný na veřejnou službu v oblasti Kastilie-La Mancha stanoví, že pracovní poměr učitelů zaměstnaných jako dočasní zaměstnanci končí, „odpadnou-li důvody potřeby a naléhavosti odůvodňující jejich zaměstnání“ [...]:
- 1) Může být skončení období výuky školního roku považováno za objektivní důvod, který odůvodňuje rozdílné zacházení s uvedenými učiteli v postavení dočasných zaměstnanců v porovnání s učiteli v postavení úředníků?

- 2) Je se zásadou zákazu diskriminace těchto učitelů v postavení dočasných zaměstnanců, jejichž služební poměr končí uplynutím období výuky, slučitelné to, že nemohou čerpat dovolenou formou skutečných dnů volna k odpočinku a obdrží místo něj příslušnou náhradu?
- 3) Je se zásadou zákazu diskriminace těchto zaměstnanců, kteří spadají pod pojem pracovníků na dobu určitou, slučitelné takové abstraktní pravidlo, jako je pravidlo obsažené ve třináctém dodatkovém ustanovení [zákona o rozpočtu na rok 2012], které z důvodů úspor finančních prostředků a naplnění cílů souvisejících s deficitem kromě jiných opatření pozastavilo použitelnost [dohody ze dne 10. března 1994], pokud jde o [finanční] náhradu za dovolenou v červenci a v srpnu v případě zastupování na více než pět a půl měsíce a v případě míst neobsazených stálými úředníky, a stanoví, že dočasným neuniverzitním pedagogům se vyplatí náhrada za dovolenou odpovídající 22 pracovním dnům, pokud byli zaměstnání v postavení dočasných zaměstnanců na celý školní rok, nebo poměrnému počtu dnů?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 32 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje zaměstnavateli skončit ke dni ukončení výuky pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli zaměstnaní na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, a to z důvodu, že podmínky potřeby a naléhavosti, kterými bylo podmíněno jejich zaměstnání, k tomuto datu již nebyly splněny, zatímco pracovní poměr na dobu neurčitou s učiteli, kteří mají postavení úředníků, nadále trvá.
- 33 V tomto ohledu je třeba připomenout, že druhý pododstavec preambule rámcové dohody uvádí, že její strany „uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem [a že] pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců“.
- 34 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, která zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudek ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 39 a citovaná judikatura).
- 35 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 40 a citovaná judikatura).
- 36 Naopak rámcová dohoda nestanoví podmínky, za kterých je možné použít pracovní smlouvy na dobu neurčitou, ani podmínky, za kterých je možné použít pracovní smlouvy na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 63, jakož i ze dne 14. září 2016, Martínez Andrés a Castrejuna López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 39).

- 37 V projednávaném případě se předkládající soud táže, zda zásada zákazu diskriminace, jak je provedena a konkretizována ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody, byla porušena z důvodu, že na rozdíl od situace učitelů, jako jsou P. Viejobueno Ibáñez a E. la Vara González, kteří jsou zaměstnaní jako dočasní zaměstnanci v rámci pracovního poměru na dobu určitou, pracovní poměr na dobu neurčitou učitelů, kteří jsou v postavení úředníků, na konci období školní výuky nekončí, jelikož tito si svoje pracovní místo zachovávají, zejména pak po období letních dovolených za kalendářní rok.
- 38 Je třeba připomenout, že 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, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 51 a citovaná judikatura).
- 39 Po tomto upřesnění je třeba uvést, že z informací dostupných Soudnímu dvoru vyplývá, že P. Viejobueno Ibáñez a E. de la Vara González, když byli přijati do zaměstnání Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (generální ředitelství lidských zdrojů a vzdělávacích programů) jako dočasní zaměstnanci, plnili stejné úkoly jako učitelé v postavení úředníků.
- 40 Situace dočasného zaměstnance, jako je P. Viejobueno Ibáñez a E. de la Vara González by tedy mohla být v zásadě považována za srovnatelnou se situací učitele, který má postavení úředníka.
- 41 Nicméně je třeba zdůraznit, že na rozdíl od věci, ve které byla vydána judikatura uvedená v bodě 38 tohoto rozsudku, ve věci v původním řízení vyplývá uváděné rozdílné zacházení výlučně z okolnosti, že pracovní poměr dotčených osob byl ukončen k určitému datu, zatímco pracovní poměr učitelů v postavení úředníků, pokračoval po uvedeném datu.
- 42 Přitom taková okolnost představuje podstatnou vlastnost, která odlišuje pracovní poměr na dobu určitou od pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 43 Skutečnost, že pracovní poměr učitelů v postavení úředníků, neskončil ke dni ukončení výuky, nebo že tento pracovní poměr není pozastaven, je totiž vlastní samotné povaze pracovního poměru těchto zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají totiž zastávat stále pracovní místo právě proto, že jsou zaměstnaní v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 44 Pokud jde o pracovní poměry na dobu určitou, jako jsou pracovní poměry dotčených osob, tyto se naopak, jak vyplývá z ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, vyznačují tím, že zaměstnavatel a zaměstnanec si při uzavření těchto pracovních poměrů dohodli, že tyto poměry skončí, pokud nastanou objektivní podmínky, jako jsou dokončení určitého úkolu, vznik určité události nebo dosažení určitého dne (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 57, a Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 60).
- 45 V projednávané věci přitom přísluší pouze předkládajícímu soudu, aby posoudil, zda zaměstnavatel ukončil pracovní poměry dotčených osob předtím, než nastaly podmínky určené účastníky řízení před tímto soudem objektivním způsobem. Pokud se ukáže, že jde o tento případ, nepředstavuje tato okolnost diskriminaci zakázanou rámcovou dohodou, ale porušení smluvních podmínek upravujících uvedené pracovní poměry zaměstnavatelem, což by případně mohlo být sankcionováno v souladu s použitelnými vnitrostátními ustanoveními.
- 46 Za těchto podmínek, jak bylo připomenuto v bodech 33 a 36 tohoto rozsudku, jelikož rámcová dohoda v zásadě uznává legitimitu uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, jakož i použití pracovních poměrů na dobu určitou, a nestanoví podmínky, za kterých je možné takové pracovní poměry využít,

takové rozdílné zacházení, jako je rozdílné zacházení ve věci v původním řízení, které vyplývá ze samotné skutečnosti, že pracovní poměr na dobu určitou k určitému datu skončil, zatímco pracovní poměr na dobu neurčitou k tomuto datu neskončil, nelze na základě této dohody sankcionovat.

- 47 Toto posouzení není zpochybněno argumentem Evropské komise, podle kterého pouhá dočasná povaha pracovního poměru nemůže představovat „objektivní důvod“, který může odůvodnit rozdílné zacházení ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.
- 48 Rozdíl uvedený v bodě 46 tohoto rozsudku je totiž vlastní koexistenci pracovních poměrů na dobu určitou a na dobu neurčitou a nemůže spadat pod zákaz uvedený v tomto ustanovení; jinak by se smazal jakýkoliv rozdíl mezi těmito dvěma kategoriemi pracovních poměrů.
- 49 Navíc z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že P. Viejobueno Ibáñez a E. de la Vara González v zásadě uvádí, že jejich pracovní poměry na dobu určitou neměly skončit dne 29. června 2012, ke dni skončení období školní výuky, nýbrž dne 14. září 2012, tedy přibližně o dva a půl měsíce později, což bylo stanoveno v dohodě ze dne 10. března 1994.
- 50 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že se dotčené osoby nedomáhají, pokud jde o trvání jejich pracovního poměru, aby s nimi bylo skutečně zacházeno stejně jako s jejich kolegy v postavení úředníků, kteří mají svá místa zastávat i po 14. září 2012. Svými návrhy se ve skutečnosti domáhají stejného zacházení jako s učiteli, kteří byli v předchozích školních letech zaměstnaní jakožto dočasní zaměstnanci až do 14. září.
- 51 Platí přitom, že jelikož 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 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 50 a citovaná judikatura), případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou, nespádají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje uvedená dohoda (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 38 a citovaná judikatura).
- 52 Za těchto podmínek nemůže údajné rozdílné zacházení s dotčenými osobami v žádném případě spadat pod ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody.
- 53 Pokud jde konečně o okolnost, že dotčené osoby byly zbaveny možnosti skutečně vyčerpat svou dovolenou za kalendářní rok, že za měsíce červenec, srpen a září roku 2012 nedostaly výplatu a že se tyto měsíce nepočítaly do jejich odpracovaných let pro účely kariérního postupu, je třeba uvést, že tato okolnost je jen přímým následkem ukončení jejich pracovních poměrů, které nepředstavuje rozdílné zacházení zakázané rámcovou dohodou.
- 54 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba odpovědět na první otázku, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje zaměstnavateli ukončit ke dni skončení výuky pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, a to z důvodu, že podmínky potřeby a naléhavosti, kterými bylo podmíněno jejich zaměstnání, k tomuto datu již nejsou splněny, kdežto pracovní poměr na dobu neurčitou s učiteli, kteří mají postavení úředníků, nadále trvá.

Ke druhé a třetí otázce

- 55 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda se má čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje ke dni ukončení výuky skončit pracovní poměr na dobu

určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, přestože toto připravuje tyto učitele o dny placené letní dovolené za kalendářní rok, které připadají na tento školní rok, byť uvedení učitelé z tohoto důvodu dostanou finanční náhradu.

- 56 V tomto ohledu je třeba připomenout, že pracovníci musí mít za normálních okolností možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jejich bezpečnosti a zdraví. Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88 tedy umožňuje nahradit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, která nebyla vyčerpána, poskytnutím finanční náhrady pouze v případě ukončení pracovního poměru (rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 23, jakož i usnesení ze dne 21. února 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, bod 28).
- 57 Přitom ve věci v původním řízení je nesporné, že pracovní poměry dotčených osob skončily. Proto mohl španělský zákonodárce na základě článku 7 směrnice 2003/88 stanovit, že dotčené osoby dostanou finanční náhradu namísto placené dovolené za kalendářní rok, kterou nemohly vyčerpat.
- 58 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba odpovědět, že čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje ke dni ukončení výuky skončit pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, přestože toto připravuje tyto učitele o dny placené letní dovolené za kalendářní rok, které připadají na tento školní rok, pokud uvedení učitelé z tohoto titulu dostanou finanční náhradu.

K nákladům řízení

- 59 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 (první senát) rozhodl takto:

- 1) Ustanovení 4 bod 1 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která se nachází 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 umožňuje zaměstnavateli ukončit ke dni skončení výuky pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, a to z důvodu, že podmínky potřeby a naléhavosti, kterými bylo podmíněno jejich zaměstnání, k tomuto datu již nejsou splněny, kdežto pracovní poměr na dobu neurčitou s učiteli, kteří mají postavení úředníků, nadále trvá.
- 2) Článek 7 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje ke dni ukončení výuky skončit pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, přestože toto připravuje tyto učitele o dny placené letní dovolené za kalendářní rok, které připadají na tento školní rok, pokud uvedení učitelé z tohoto důvodu dostanou finanční náhradu.

Podpisy.