



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

18. října 2012 *

„Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Ustanovení 4 — Pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou ve veřejném sektoru — Vnitrostátní orgán pro hospodářskou soutěž — Proces stabilizace — Přijetí zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou jako kariérních úředníků bez veřejného výběrového řízení — Stanovení počtu odpracovaných let — Absolutní nezohlednění období služby na základě pracovních smluv na dobu určitou — Zásada zákazu diskriminace“

Ve spojených věcech C-302/11 až C-305/11,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Consiglio di Stato (Itálie) ze dne 29. dubna 2011, došlými Soudnímu dvoru dne 17. června 2011, v řízeních

Rosanna Valenza (C-302/11 a C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

proti

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení U. Løhmus, vykonávající funkci předsedy šestého senátu, A. Arabadžev a C. G. Fernlund (zpravodaj), soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. června 2012,

* Jednací jazyk: italština.

s ohledem na vyjádření předložená:

- za R. Valenza a M. L. Altavista G. Pafundim, avvocato,
- za L. Marsella, S. Schettini a S. Tomassini G. Arrigem a G. Patrizim, avvocati,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci se S. Varonem, avvocato dello Stato,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a C. Cattabriga, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu ustanovení 4 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi R. Valenza, M. L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini a S. Tomassini na jedné straně a Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (dále jen „AGCM“) na straně druhé, jejichž podstatou bylo, že AGCM při přijímání těchto pracovníků jako kariérních úředníků na dobu neurčitou v rámci zvláštního procesu stabilizace jejich pracovního poměru odmítl pro účely stanovení počtu jejich odpracovaných let zohlednit dřívější období služby u téhož veřejného orgánu na základě pracovních smluv na dobu určitou.

Právní rámec

Unijní právní úprava

- 3 Z bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70, založené na čl. 139 odst. 2 ES, vyplývá, že strany rámcové dohody si jejím uzavřením přály zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím 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 Článek 2 první a třetí pododstavec této směrnice stanoví:

„Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001 nebo zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

[...]

Opatření podle odstavce 1 přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.“

6 Podle článku 3 vstoupila směrnice 1999/70 v platnost dne 10. července 1999, tedy dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

7 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem:

„a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

8 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody zní takto:

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

9 Ustanovení 3 rámcové dohody 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, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

10 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, uvádí:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

[...]

4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.“

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

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy,

kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv [nebo] poměrů;
 - b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv [nebo] poměrů na dobu určitou;
 - c) počet obnovení těchto smluv [nebo] poměrů.
2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou
- a) považovány za „po sobě jdoucí“;
 - b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

Italská právní úprava

12 Článek 3 Ústavy Italské republiky zakotvuje zásadu rovného zacházení.

13 Článek 97 téže ústavy uvádí:

„Pracovní místa ve veřejné správě jsou obsazována na základě výběrového řízení, s výjimkou zákonem stanovených případů.“

14 Článek 1 odst. 519 zákona č. 296 ze dne 27. prosince 2006 o ustanoveních pro sestavení ročního a víceletého státního rozpočtu (finanční zákon pro rok 2007) [legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)] (běžný doplněk GURI č. 299 ze dne 27. prosince 2006, dále jen „zákon č. 296/2006“) stanoví následující:

„Pro rok 2007 je částka ve výši 20 % fondu uvedeného v odstavci 513 určena na stabilizaci na žádost zaměstnanců, kteří nezastávají řídicí funkce a jsou již po dobu alespoň tří let – i když nikoliv nepřetržitě – zaměstnáni na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, nebo kteří splňují tento požadavek na základě smluv uzavřených před 29. zářím 2006, nebo kteří byli ve služebním poměru po dobu alespoň tří let – i když nikoliv nepřetržitě – během pěti let před vstupem zákona v platnost a kteří o to požádali, pokud byli přijati na základě výběrových řízení ve formě konkurzu nebo výběrových řízení stanovených zákonem. Stabilizace v případě zaměstnanců, kteří byli na dobu určitou zaměstnáni na základě různých řízení, se provede uspořádáním výběrových zkoušek [...]“

15 Z informací, které italská vláda poskytla Soudnímu dvoru, vyplývá, že na základě takové stabilizace, již je dosaženo prostřednictvím správního opatření přijatého v řízení upraveném zákonem, získává dotčená osoba status úředníka, který ji tak odlišuje od „zaměstnanců veřejné správy“ zaměstnaných na základě soukromoprávní smlouvy.

- 16 Článek 75 odst. 2 legislativního nařízení č. 112 ze dne 25. června 2008 o naléhavých ustanoveních v zájmu hospodářského rozvoje, zjednodušení, konkurenceschopnosti, stabilizace veřejných financí a fiskálního přerozdělování (decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) (běžný doplněk GURI č. 147 ze dne 25. června 2008) zní následovně:

„V případě nezávislých orgánů je plat zaměstnanců, jichž se týkají postupy uvedené v čl. 1 odst. 519 zákona [č. 296/2006], stanoven podle nástupní platové třídy bez uznání počtu let odpracovaných na základě pracovních smluv na dobu určitou nebo specializace, bez dalších výdajů, ale s přiznáním osobního příspěvku, který může být započten na budoucí zvýšení platu a nemůže být předmětem revalorizace, ve výši případného rozdílu mezi pobíraným platem a nástupním platem vypláceným při zařazení do stálé služby“.

- 17 Článek 36 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001 o obecných pravidlech organizace práce ve veřejné správě (decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) (běžný doplněk GURI č. 106 ze dne 9. května 2001) stanoví:

„1. Pokud jde o požadavky související s běžnými potřebami, veřejná správa zaměstnává výlučně prostřednictvím pracovních smluv na dobu neurčitou na základě postupů přijímání stanovených v článku 35.

2. Ke splnění dočasných a výjimečných požadavků může veřejná správa při dodržování platných postupů přijímání použít pružné smluvní formy přijímání a zaměstnávání zaměstnanců upravené občanským zákoníkem a zákony týkajícími se podnikových pracovních poměrů. Aniž je dotčena pravomoc správy, pokud jde o vymezení organizačních potřeb v souladu s platnými právními předpisy, celostátní kolektivní smlouvy upravují pracovní smlouvy na dobu určitou. [...]

[...]

5. Porušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání pracovníků veřejnou správou nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou s touto veřejnou správou, aniž jsou tím dotčeny její případná odpovědnost a sankce. Dotyčný pracovník má nárok na náhradu škody vyplývající z práce odvedené v rozporu s kogentními ustanoveními. Veřejná správa je povinna částky vyplacené z tohoto titulu vymáhat u odpovědných vedoucích pracovníků, je-li toto porušení úmyslné nebo vyplývá-li z hrubé nedbalosti [...]

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 18 Žalobkyně v původním řízení, které byly všechny AGCM zaměstnány na základě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, byly v návaznosti na svou žádost o stabilizaci, kterou podaly dne 27. ledna 2007 na základě zákona č. 296/2006, tímtež orgánem zaměstnány v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou se zařazením do stálé služby ke dni 17. května 2007.
- 19 Rozhodnutím ze dne 17. července 2008 zařadil AGCM se zpětným účinkem od 17. května 2007 žalobkyně v původním řízení do nástupní platové třídy, v níž se nacházely v okamžiku uzavření předchozí smlouvy na dobu určitou, aniž uznal počet let odpracovaných na základě těchto smluv, a poskytl jim osobní příspěvek odpovídající rozdílu mezi platem, který pobíraly ke dni 17. května 2007, a platem vyplývajícím ze stabilizace jejich pracovních poměrů.

- 20 Tribunale amministrativo regionale Lazio – Roma zamítl žalobu, kterou žalobkyně v původním řízení podaly proti tomuto rozhodnutí, mimo jiné z důvodu, že ačkoli proces stabilizace umožňuje výjimku z pravidla otevřeného výběrového řízení, neumožňuje naproti tomu uznání počtu let odpracovaných v rámci činnosti na dobu určitou.
- 21 Žalobkyně v původním řízení podaly proti tomuto rozhodnutí odvolání ke Consiglio di Stato. Žalobkyně v původním řízení v tomto ohledu tvrdí, že došlo k porušení ustanovení 4 rámcové dohody v rozsahu, v němž režim stabilizace zavedený zákonem č. 296/2006 neuznává počet let odpracovaných v rámci činnosti vykonávané na dobu určitou, přestože jsou i nadále vykonávány totožné úkoly a použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou bylo neoprávněné.
- 22 Consiglio di Stato uvádí, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení umožňovala přímé přijímání osob s nejistým pracovním místem odchýlně od pravidla otevřeného výběrového řízení na pracovní místo ve veřejné správě, avšak se zařazením mezi stále zaměstnance v nástupní platové třídě bez uznání počtu let odpracovaných v rámci činnosti na dobu určitou.
- 23 Podle tohoto soudu vnitrostátní zákonodárce nezamýšlel touto právní úpravou uvést zneužívající a protiprávní pracovní poměry na dobu určitou do souladu s právními předpisy přeměnou pracovních smluv na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou z důvodu zneužití vyplývajícího z využití těchto smluv v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody. Tento zákonodárce byl naopak toho názoru, že počet let odpracovaných v rámci činnosti na dobu určitou představuje legitimní důvod pro založení pracovního poměru na dobu neurčitou, a to odchýlně od pravidla otevřeného výběrového řízení na pozici stálého zaměstnance veřejné správy. Neuznání počtu odpracovaných let je v tomto kontextu odůvodněno nutností zabránit obrácené diskriminaci osob, které jsou již stálými zaměstnanci a které byly přijaty na dobu neurčitou na základě otevřeného výběrového řízení. Pokud by si totiž osoby, na které se uplatní stabilizace, mohly zachovat počet svých odpracovaných let, zaujaly by místo těch zaměstnanců, kteří mají méně odpracovaných let.
- 24 Consiglio di Stato kromě toho připomíná, že ve veřejném sektoru platí pravidlo zákazu přeměny pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Soudní dvůr přitom v usnesení ze dne 1. října 2010, Affatato (C-3/10), shledal tento zákaz přípustným.
- 25 Consiglio di Stato konečně zdůrazňuje, že ve svém rozsudku č. 1138 ze dne 23. února 2011 rovněž vyloučila neslučitelnost právní úpravy dotčené v původním řízení s rámcovou dohodou z důvodu, že tato dohoda zakazuje nepříznivé zacházení se zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnání se zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze po dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou. Tato rámcová dohoda podle Consiglio di Stato naopak nebrání tomu, aby byl uplynutím sjednané doby ukončen pracovní poměr na dobu určitou a následně založen nový pracovní poměr na dobu neurčitou bez zohlednění počtu dříve odpracovaných let, jelikož jde právě o nový pracovní poměr. Rámcová dohoda tedy není použitelná. Zákaz diskriminace zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou navíc nemůže vést až k obrácené diskriminaci zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou. Je tudíž třeba mít za to, že uplatnění rozdílných kritérií na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a na zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou je ospravedlněno objektivními důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 4 rámcové dohody.
- 26 Consiglio di Stato nicméně uvádí, že Tribunale del lavoro di Torino v rozsudku č. 4148 ze dne 9. listopadu 2009 rozhodl, že dodržování ustanovení 4 bodu 4 rámcové dohody vyžaduje zachování počtu odpracovaných let v případě přeměny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Ačkoli se uvedený rozsudek týkal odlišných okolností, než jsou okolnosti projednávané věci, plyne z něj rozdílný výklad tohoto ustanovení. Podle Consiglio di Stato proto existují pochybnosti ohledně slučitelnosti vnitrostátního práva dotčeného v původním řízení s unijním právem.

27 Za těchto podmínek se Consiglio di Stato rozhodla přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Brání ustanovení 4 [bod] 4 [rámcové dohody], které stanoví, že „[p]ro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody“, ve spojení s ustanovením 5 [této dohody], jak jej již vyložil Soudní dvůr, podle kterého je italská právní úprava, která ve veřejné správě zakazuje přeměnu pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, přípustná, vnitrostátnímu režimu stabilizace v případě nejistých pracovních míst (čl. 1 odst. 519 zákona č. 296/2006), který umožnil přijmout zaměstnance, kteří již měli pracovní smlouvu na dobu určitou, přímo na dobu neurčitou, a to odchýlně od pravidla otevřeného výběrového řízení, ale bez uznání počtu let odpracovaných v rámci činnosti na dobu určitou, nebo se na ztrátu odpracovaných let stanovenou vnitrostátním zákonodárcem naopak vztahuje výjimka ospravedlněná „objektivními důvody“, které spočívají v nutnosti zabránit tomu, aby zařazení zaměstnanců s nejistým pracovním místem mezi stále zaměstnance poškodilo zaměstnance, kteří již jsou stálými zaměstnanci, k čemuž by došlo, pokud by zaměstnancům s nejistým pracovním místem byla uznána odpracovaná léta?
- 2) Brání ustanovení 4 [bod] 4 [rámcové dohody], které stanoví, že „[p]ro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody“, ve spojení s ustanovením 5 [této dohody], jak jej již vyložil Soudní dvůr, podle kterého je italská právní úprava, která ve veřejné správě zakazuje přeměnu pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, přípustná, vnitrostátní právní úpravě, která – aniž je dotčen počet let odpracovaných v pracovním poměru na dobu určitou – stanoví ukončení smlouvy na dobu určitou a uzavření nové smlouvy na dobu neurčitou, která se liší od předchozí smlouvy a nezohledňuje počet odpracovaných let (čl. 1 odst. 519 zákona č. 296/2006)?“

28 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 20. července 2011 byly věci C-302/11 až C-305/11 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

29 Podstatou otázek předkládajícího soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je, zda ustanovení 4 rámcové dohody ve spojení s ustanovením 5 této dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která v rámci zvláštního procesu stabilizace pracovního poměru zcela vylučuje zohlednění období služby zaměstnance veřejného orgánu v pracovním poměru na dobu určitou pro účely stanovení počtu odpracovaných let posledně uvedeného při jeho přijímání tímtož orgánem jako kariérního úředníka na dobu neurčitou.

K použitelnosti ustanovení 4 rámcové dohody

30 Italská vláda tvrdí, že ustanovení 4 rámcové dohody není na spory v původním řízení použitelné. Toto ustanovení totiž podle italské vlády zakazuje jakékoli rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnanci s nejistým pracovním místem pouze po dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou. Ve věcech v původním řízení přitom nevystávají otázky týkající se srovnání mezi těmito kategoriemi zaměstnanců, neboť dřívější pracovní smlouva na dobu určitou je ve vnitrostátní právní úpravě dotčené v původním řízení koncipována jako legitimní důvod pro uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a to odchýlně od obecného pravidla otevřeného

výběrového řízení na místo stálého zaměstnance veřejné správy. Tato pracovní smlouva na dobu určitou tedy podle italské vlády představuje pouze podmínku pro připuštění ke zvláštnímu postupu samostatného přijetí do pracovního poměru na dobu neurčitou, který je zcela odlišný od předchozího postupu. Účelem procesu stabilizace tedy podle italské vlády není přeměna pracovních smluv na dobu určitou uzavřených v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody na pracovní poměr na dobu neurčitou, ale založení nového pracovního poměru, který s sebou nese povinnost projít zkušební dobou. Taková stabilizace současně vede k ukončení pracovního poměru na dobu určitou, s čímž je spojena povinnost uzavřít všechny stávající situace a zejména zaplatit odstupné a náhradu za nevyčerpané dny dovolené.

- 31 Podstatou této argumentace italské vlády, která se v zásadě shoduje s posouzením provedeným Consiglio di Stato v předkládacích rozhodnutích a v jejím rozsudku č. 1138 ze dne 23. února 2011, je tvrzení, že ustanovení 4 rámcové dohody není použitelné v takových situacích, jako jsou situace dotčené v původním řízení, jelikož k rozdílnému zacházení, jehož se dovolávají žalobkyně v původním řízení, které dne 17. května 2007 uzavřely s AGCM pracovní smlouvu na dobu neurčitou, dochází ve vztahu k ostatním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 32 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody se tato dohoda vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě (rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, Sb. rozh. s. I-7907, bod 39).
- 33 Soudní dvůr již rozhodl, že se směrnice 1999/70 a rámcová dohoda použijí na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, který existuje mezi nimi a jejich zaměstnavatelem (rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 28, a výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 40).
- 34 Samotná skutečnost, že žalobkyně v původním řízení získaly postavení zaměstnankyň v pracovním poměru na dobu neurčitou, nevylučuje možnost, že se za určitých okolností budou dovolávat zásady zákazu diskriminace uvedené v ustanovení 4 rámcové dohody (viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 41; v tomto smyslu viz též rozsudek ze dne 8. března 2012, Huet, C-251/11, bod 37).
- 35 Ve věcech v původním řízení totiž žalobkyně ve svém postavení zaměstnankyň v pracovním poměru na dobu neurčitou poukazují na rozdílné zacházení při zohledňování počtu odpracovaných let a získané odborné praxe pro účely přijímacího řízení, po jehož ukončení se staly kariérními úřednicemi. Zatímco období služby v postavení zaměstnankyň v pracovním poměru na dobu neurčitou se zohledňují pro účely stanovení počtu odpracovaných let, a tudíž pro účely stanovení výše platu, období služby v postavení zaměstnankyň v pracovním poměru na dobu určitou se nezohledňují, aniž je podle nich zkoumána povaha vykonávaných úkolů a jejich inherentní charakteristiky. Vzhledem k tomu, že se diskriminace odporující ustanovení 4 rámcové dohody, o níž žalobkyně v původním řízení tvrdí, že byly její obětí, týká období služby v postavení zaměstnankyň v pracovním poměru na dobu určitou, skutečnost, že se posledně uvedené mezitím staly zaměstnankyněmi v pracovním poměru na dobu neurčitou, postrádá význam (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 42).
- 36 Mimoto je třeba uvést, že ustanovení 4 rámcové dohody v bodě 4 stanoví, že kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek musí být stejná pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou i pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže by rozdílná kritéria byla ospravedlněna objektivními důvody. Ze znění tohoto ustanovení ani z kontextu, ve kterém se nachází, nevyplývá, že přestává být použitelné, jakmile dotčený zaměstnanec získá postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou. Cíle sledované směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou, které se týkají jak zákazu diskriminace, tak zabránění zneužití vyplývajícího z používání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, totiž svědčí o opaku (výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 43).

- 37 Kategorické vyloučení použití rámcové dohody v takových situacích, jako jsou situace ve věci v původním řízení, by v rozporu s cílem uvedeného ustanovení 4 vedlo k omezení rozsahu ochrany přiznané dotyčným pracovníkům proti diskriminacím a vyústilo by v nepatřičně restriktivní výklad tohoto ustanovení v rozporu s judikaturou Soudního dvora (výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 44 a citovaná judikatura).
- 38 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba uvést, že na rozdíl od výkladu zastávaného italskou vládou nic nebrání použití ustanovení 4 rámcové dohody na spor v původním řízení.

K výkladu ustanovení 4 rámcové dohody

- 39 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. Bod 4 tohoto ustanovení stanoví totožný zákaz, pokud jde o kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek (výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 64).
- 40 Podle ustálené judikatury zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 65 a citovaná judikatura).
- 41 Nejprve je tedy třeba zkoumat srovnatelnost dotčených situací a poté existenci případného objektivního odůvodnění.

Ke srovnatelnosti dotčených situací

- 42 Pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, je třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem takovým faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, tyto osoby mohou být považovány za osoby ve srovnatelné situaci (usnesení ze dne 18. března 2011, Montoya Medina, C-273/10, bod 37; výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 66, a usnesení ze dne 9. února 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, bod 43).
- 43 Předkládajícímu soudu v zásadě přísluší zjistit, zda se žalobkyně v původním řízení, když u AGCM plnily své úkoly na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, nacházely v postavení srovnatelném s postavením kariérních úředníků zaměstnaných tímtož orgánem na dobu neurčitou (viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 67, a výše uvedené usnesení Lorenzo Martínez, bod 44).
- 44 Povaha úkolů, které žalobkyně v původním řízení plnily v průběhu let, kdy pracovaly ve službách AGCM na základě pracovních smluv na dobu určitou, a kvalita zkušeností, které z tohoto titulu získaly, totiž nepředstavují pouze jeden z faktorů, které mohou objektivně odůvodnit rozdílné zacházení s kariérními úředníky. Patří rovněž ke kritériím, která umožňují ověřit, zda se dotyčné osoby nacházejí v situaci srovnatelné se situací kariérních úředníků (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 69).
- 45 V projednávaném případě se jeví, že žalobkyně v původním řízení, jichž se týkal proces stabilizace, na rozdíl od kariérních úředníků neuspěly v otevřeném výběrovém řízení na pracovní místo ve veřejné službě. Jak ovšem Komise správně tvrdila, taková okolnost nemůže znamenat, že se žalobkyně v původním řízení nacházejí v odlišné situaci, jelikož podmínky stabilizace stanovené vnitrostátním zákonodárcem v právní úpravě dotčené v původním řízení, které se týkají délky pracovního poměru na dobu určitou a požadavku být za tímto účelem zaměstnán na základě výběrového řízení ve formě

konkurzu nebo postupu stanoveného zákonem, jsou určeny právě k tomu, aby umožnily stabilizaci pouze v případě zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, jejichž situaci lze postavit na roveň situaci kariérních úředníků.

- 46 Co se týče povahy činností vykonávaných ve věcech v původním řízení, ze spisů, které má Soudní dvůr k dispozici, jasně nevyplyvá, jaké činnosti žalobkyně v původním řízení vykonávaly v letech, kdy u AGCM pracovaly na základě pracovních smluv na dobu určitou, ani jaký byl vztah mezi těmito činnostmi a činnostmi přidělenými týž žalobkyním jakožto kariérním úřednicím.
- 47 V písemných vyjádřeních předložených Soudnímu dvoru však žalobkyně v původním řízení stejně jako Komise tvrdí, že činnosti, které žalobkyně v původním řízení vykonávaly jakožto kariérní úřednice po procesu stabilizace, jsou stejné jako činnosti vykonávané dříve na základě pracovních smluv na dobu určitou. Z vlastních vysvětlení italské vlády ohledně důvodu existence vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení kromě toho vyplývá, že cílem této právní úpravy, která zaručuje, že zaměstnanci, kteří měli předtím pracovní poměr na dobu určitou, jsou zaměstnáváni na dobu neurčitou, je využít zkušenost, kterou posledně uvedení získali v AGCM. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší, aby v tomto ohledu provedl nezbytná ověření.
- 48 Za předpokladu, že by činnosti, které žalobkyně v původním řízení vykonávaly v AGCM na základě pracovních smluv na dobu určitou, neodpovídaly činnostem vykonávaným kariérním úředníkem náležejícím do příslušné kategorie tohoto orgánu, uplatňované rozdílné zacházení v případě zohlednění období služeb při přijímání žalobkyň v původním řízení jako kariérních úřednic by nebylo v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody, jelikož by se toto rozdílné zacházení týkalo odlišných situací (obdobně viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 68).
- 49 Naproti tomu za předpokladu, že by činnosti, které žalobkyně v původním řízení vykonávaly v AGCM na základě pracovních smluv na dobu určitou, odpovídaly činnostem vykonávaným kariérním úředníkem náležejícím do příslušné kategorie tohoto orgánu, by tedy bylo nutné ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující absolutní nezohlednění období služby na základě pracovních smluv na dobu určitou při přijímání žalobkyň v původním řízení jako kariérních úřednic, a tudíž při jejich zařazení mezi stále zaměstnance (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 71).

K existenci objektivního odůvodnění

- 50 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 a/nebo bodu 4 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 vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 57; rozsudek ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, Sb. rozh. s. I-14031, bod 54; výše uvedené usnesení Montoya Medina, bod 40; výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 72, a výše uvedené usnesení Lorenzo Martínez, bod 47).
- 51 Uvedený pojem vyžaduje, aby bylo zjištěné nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do kterého spadá, a na základě objektivních a transparentních kritérií, za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, je způsobila 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 (zejména viz výše uvedené rozsudky Del Cerro Alonso, body 53 a 58; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, bod 55; výše uvedené usnesení Montoya Medina, bod 41; výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 73, a výše uvedené usnesení Lorenzo Martínez, bod 48).

- 52 Odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců veřejné správy není s těmito požadavky v souladu, a sám o sobě tedy nemůže být „objektivním důvodem“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 a/nebo bodu 4 rámcové dohody. Připustit, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, by totiž zbavilo cíle směrnice 1999/70 a rámcové dohody jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (výše uvedené rozsudky Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, body 56 a 57, a Rosado Santana, bod 74, a výše uvedená usnesení Montoya Medina, body 42 a 43, a Lorenzo Martínez, body 49 a 50).
- 53 V projednávaném případě se italská vláda k odůvodnění rozdílného zacházení uplatňovaného ve věcech v původním řízení dovolává existence několika objektivních rozdílů mezi kariérními úředníky a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, kteří byli následně přijati jako kariérní úředníci.
- 54 Italská vláda nejprve zdůrazňuje, že k takovému přijetí v rámci právní úpravy zvané „stabilizace“ dochází v rámci procesu, který nemá charakteristické prvky výběrového řízení, a který tudíž jakožto odchylka od běžného přijímacího řízení nemůže představovat platný důvod pro přiznání vyššího platu, než je plat stanovený pro nástupní platovou třídu kariérních úředníků.
- 55 Italská vláda dále tvrdí, že uvedená právní úprava, která počet let odpracovaných na základě pracovních smluv na dobu určitou koncipuje jako podmínku pro uplatnění stabilizace, a nikoliv jako skutečnost, kterou lze zohlednit v rámci nového pracovního poměru na dobu neurčitou, je odůvodněna nutností zabránit obrácené diskriminaci kariérních úředníků, kteří již patří mezi stálé zaměstnance. Pokud by si totiž zaměstnanci, v jejichž případě byla uplatněna stabilizace, mohli zachovat uvedený počet odpracovaných let, jejich zařazení mezi stálé zaměstnance by poškodilo zaměstnance, kteří se již na základě otevřeného výběrového řízení stali stálými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, ale mají méně odpracovaných let. Posledně uvedení by totiž byli do stálé služby zařazeni níže než zaměstnanci, jejichž pracovní poměry byly stabilizovány.
- 56 Italská vláda konečně zdůrazňuje, že zohlednění počtu let odpracovaných na základě dřívějších pracovních smluv na dobu určitou je v rozporu s článkem 3 Ústavy Italské republiky, vykládaným v tom smyslu, že nepříznivé zacházení nelze uplatnit v situacích s vyššími zásluhami, a dále s článkem 97 téže ústavy, který stanoví, že otevřené výběrové řízení, jakožto nestranný mechanismus odborného a neutrálního výběru vysoce kvalifikovaných osob na základě zásluh, představuje obecný způsob přijímání na pracovní místa ve veřejné správě s cílem splnit požadavky na nestrannost a efektivitu správní činnosti.
- 57 V tomto ohledu je třeba připomenout, že vzhledem k prostoru pro uvážení, který členské státy požívají ohledně organizace vlastní veřejné správy, tyto státy v zásadě mohou, aniž je to v rozporu se směrnicí 1999/70 nebo rámcovou dohodou, stanovit podmínky pro získání postavení kariérních úředníků, jakož i podmínky zaměstnávání takových úředníků, a to zejména pokud tito úředníci byli touto správou dříve zaměstnáni na základě pracovních smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 76).
- 58 Jak Komise zdůraznila na jednání, odborná praxe zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, kterou odráží období služby těchto zaměstnanců ve veřejné správě na základě pracovních smluv na dobu určitou, tak podle toho, co stanoví právní úprava dotčená v původním řízení, která stabilizaci podmiňuje zejména třemi lety služby na základě pracovních smluv na dobu určitou, může představovat kritérium výběru pro účely přijímacího řízení na pozici úředníka.

- 59 Použití kritérií, která členské státy stanoví, musí být nicméně bez ohledu na tento prostor pro uvážení transparentní a přezkoumatelné, aby bylo zabráněno jakémukoliv nepříznivému zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou pouze na základě délky jejich pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, kterými prokazují počet odpracovaných let a svou odbornou praxi (viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 77).
- 60 V tomto ohledu je třeba připustit, že některé rozdíly, jichž se italská vláda dovolává a jež se týkají přijímání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou v rámci takových procesů stabilizace, jako jsou procesy stabilizace dotčené v původním řízení, ve vztahu ke kariérním úředníkům přijatým na základě otevřeného výběrového řízení, požadované kvalifikace a povahy úkolů, za které musí převzít odpovědnost, by v zásadě mohly ospravedlnit rozdílné zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 78).
- 61 Jestliže takové rozdílné zacházení vyplývá z potřeby zohlednit objektivní požadavky, které se týkají pracovního místa, jehož obsazení je cílem přijímacího řízení, a které nesouvisejí s tím, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje pracovní poměr na dobu určitou, může být ospravedlněno ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 a/nebo bodu 4 rámcové dohody (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 79).
- 62 Pokud jde o uplatňovaný cíl, kterým je zabránit tomu, aby docházelo k obrácené diskriminaci kariérních úředníků zaměstnaných na základě úspěchu v otevřeném výběrovém řízení, je třeba v projednávaném případě poznamenat, že ačkoli takový cíl může představovat „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 a/nebo bodu 4 rámcové dohody, uvedený cíl v každém případě nemůže odůvodnit takovou nepřiměřenou vnitrostátní právní úpravu, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která zcela a za všech okolností vylučuje zohlednění všech období služby zaměstnanců na základě pracovních smluv na dobu určitou pro účely stanovení počtu jejich odpracovaných let při jejich přijímání na dobu neurčitou, a tudíž výše platu. Takové úplné a absolutní vyloučení totiž v podstatě vychází z obecné domněnky, že neurčitá délka pracovního poměru některých zaměstnanců veřejné správy sama o sobě odůvodňuje rozdílné zacházení se zaměstnanci veřejné správy v pracovním poměru na dobu určitou, čímž cíle směrnice 1999/70 a rámcové dohody zbavuje jejich podstaty.
- 63 Co se týče okolností zopakované italskou vládou na jednání, že proces stabilizace ve vnitrostátním právu zakládá nový pracovní poměr, je třeba připomenout, že rámcová dohoda sice nestanoví podmínky, za kterých je možné používat smlouvy na dobu neurčitou, a jejím cílem není harmonizace všech vnitrostátních pravidel, která se týkají pracovních smluv na dobu určitou. Tato rámcová dohoda totiž tím, že stanoví obecné zásady a minimální požadavky, má výlučně za cíl vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a zabránit zneužitím vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů nebo pracovních smluv na dobu určitou (viz výše uvedený rozsudek Huet, body 40 a 41 a citovaná judikatura).
- 64 Pravomoc členských států určit obsah svých vnitrostátních pravidel, která se týkají pracovních smluv, jim však nemůže umožnit ohrozit cíl nebo užitečný účinek rámcové dohody (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Huet, bod 43 a citovaná judikatura).
- 65 Zásada zákazu diskriminace uvedená v ustanovení 4 rámcové dohody by přitom byla zcela zbavena svého obsahu, kdyby pouhá skutečnost, že se podle vnitrostátního práva jedná o nový pracovní poměr, mohla představovat „objektivní důvod“ ve smyslu uvedeného ustanovení, jenž by mohl odůvodnit takové rozdílné zacházení, jaké je uplatňováno ve věcech v původním řízení, pokud jde o zohlednění počtu let odpracovaných zaměstnanci veřejného orgánu na základě pracovních smluv na dobu určitou v okamžiku, kdy jsou tímto orgánem přijímáni na dobu neurčitou.
- 66 Naproti tomu je třeba zohlednit zvláštní povahu úkolů vykonávaných žalobkyněmi v původním řízení.

- 67 V tomto ohledu je třeba připustit, že pokud by bylo prokázáno, jak žalobkyně v původním řízení tvrdily v rámci tohoto řízení a jak vyplývá z bodu 47 tohoto rozsudku, že činnosti vykonávané posledně uvedenými jakožto kariérními úřednicemi jsou totožné s činnostmi, které vykonávaly dříve na základě pracovních smluv na dobu určitou, a pokud, jak uvedla italská vláda ve svém písemném vyjádření, je cílem dotčené právní úpravy využít zkušenost získanou dočasnými úředníky v AGCM, takové skutečnosti by mohly svědčit o tom, že nezohlednění období služby zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou je ve skutečnosti odůvodněno samotnou délkou jejich pracovních smluv, a že tudíž rozdílné zacházení dotčené v původním řízení není odůvodněno objektivními požadavky pracovních míst, jež byly předmětem procesu stabilizace, a nelze je kvalifikovat jako „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 a/nebo bodu 4 rámcové dohody.
- 68 Předkládajícímu soudu nicméně přísluší, aby ve věcech v původním řízení ověřil, zda situace žalobkyň v původním řízení, pokud jde o jejich období služby na základě pracovních smluv na dobu určitou, byla srovnatelná se situací jiného zaměstnance AGCM, který dobu své služby odpracoval jako kariérní úředník v příslušných kategoriích stálé služby, a dále s ohledem na judikaturu připomenutou v bodech 50 až 52 tohoto rozsudku posoudil, zda některé argumenty, které před ním uvedl AGCM, představují „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 a/nebo bodu 4 rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 83).
- 69 Vzhledem k tomu, že ustanovení 5 rámcové dohody je v tomto ohledu irelevantní a předkládací rozhodnutí kromě toho neobsahují žádnou konkrétní a přesnou informaci o případném zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není třeba, jak uvedly žalobkyně v původním řízení, se zabývat výkladem tohoto ustanovení.
- 70 Konečně je třeba připomenout, že ustanovení 4 rámcové dohody je bezpodmínečné a dostatečně přesné proto, aby se ho jednotlivci mohli ode dne, kdy uplynula lhůta, kterou měly členské státy k provedení směrnice 1999/70, dovolávat vůči státu u vnitrostátního soudu (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, body 78 až 83, 97 a 98; výše uvedené usnesení Montoya Medina, bod 46, a výše uvedený rozsudek Rosado Santana, bod 56).
- 71 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět, že ustanovení 4 rámcové dohody, která je obsažena v příloze směrnice 1999/70, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která zcela vylučuje zohlednění období služby zaměstnance veřejného orgánu v pracovním poměru na dobu určitou pro účely stanovení počtu odpracovaných let posledně uvedeného v okamžiku, kdy je tímto orgánem přijímán jakožto kariérní úředník na dobu neurčitou v rámci zvláštního procesu stabilizace jeho pracovního poměru, ledaže by toto vyloučení bylo odůvodněno „objektivními důvody“ ve smyslu bodu 1 a/nebo bodu 4 tohoto ustanovení. Pouhá skutečnost, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou v uvedených obdobích služby pracoval na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou, takový objektivní důvod nepředstavuje.

K nákladům řízení

- 72 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 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která byla uzavřena dne 18. března 1999 a 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, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která zcela vylučuje zohlednění období služby zaměstnance veřejného orgánu v pracovním poměru na dobu určitou pro účely stanovení počtu odpracovaných let posledně uvedeného v okamžiku, kdy je tímtež orgánem přijímán jakožto kariérní úředník na dobu neurčitou v rámci zvláštního procesu stabilizace jeho pracovního poměru, ledaže by toto vyloučení bylo odůvodněno „objektivními důvody“ ve smyslu bodu 1 a/nebo bodu 4 tohoto ustanovení. Pouhá skutečnost, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou v uvedených obdobích služby pracoval na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou, takový objektivní důvod nepředstavuje.

Podpisy.