



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

20. prosince 2017*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Pojem ‚pracovní podmínky‘ – Uvolnění pro výkon zvláštní funkce – Vnitrostátní právní úprava, která přiznává uvolnění pro výkon zvláštní funkce v případě zvolení do veřejných funkcí pouze úředníkům, avšak nikoli dočasným zaměstnancům“

Ve věci C-158/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (správní soud č. 1, Oviedo, Španělsko) ze dne 1. března 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 16. března 2016, v řízení

Margarita Isabel Vega González

proti

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení E. Levits, předseda senátu, M. Berger a F. Biltgen (zpravodaj), soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. I. Vega González S. Suárez Solis, abogada, a R. Blanco Gonzálezem, procurador,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis jakož i A. Rubio Gonzálezem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 7. září 2017,

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

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 Margaritou Isabel Vega González a Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (ministerstvo financí a veřejné služby vlády Asturského knížectví, Španělsko, dále jen „ministerstvo“), který se týká rozhodnutí posledně jmenovaného o zamítnutí žádosti o uvolnění pro výkon zvláštní veřejné funkce, kterou podala dotčená osoba následně po jejím zvolení za poslankyni Parlamentu.

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 z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.
- 4 Článek 1 směrnice 1999/70 stanoví, že jejím účelem je „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi [Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS), Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE) a Evropským střediskem podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP)], která je obsažena v příloze“.
- 5 Preambule této rámcové dohody uvádí, že tato 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“.
- 6 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 vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.
- 7 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. [...]“
- 8 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:
- „Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě, než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“

Španělské právo

- 9 Ley del Principado de Asturias 3/1985, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (zákon Asturského knížectví č. 3/1985 ze dne 26. prosince 1985 o organizaci veřejné služby ve správních orgánech Asturského knížectví) (BOE č. 59 ze dne 10. března 1986, s. 9083) v článku 6 stanoví, že za „dočasné úředníky“ jsou považovány osoby, které na základě zákonného jmenování dočasně zastávají uvolněná pracovní místa ve správních orgánech Asturského knížectví do doby, než tato místa budou obsazena úředníky, nebo které zastupují úředníky a vykonávají jejich úkoly v případě neplaceného volna nebo uvolnění pro výkon zvláštní funkce“.
- 10 Služební zařazení jsou uvedena v čl. 59 odst. 1 zákona 3/1985, který v písm. e) zmiňuje „uvolnění pro výkon zvláštní funkce“. Článek 59 odst. 2 výslovně stanoví, že dočasní úředníci nemohou být uvolnění pro výkon zvláštní funkce.
- 11 Článek 64 odst. 1 písm. g) zákona 3/1985 stanoví, že úředníci správních orgánů Asturského knížectví jsou uvolnění pro výkon zvláštní funkce, pokud se stanou poslanci Junta General del Principado de Asturias (regionální Parlament Asturského knížectví, Španělsko).
- 12 Článek 64 odst. 2 zákona 3/1985 stanoví, že úředníci uvolnění pro výkon zvláštní funkce mají právo na zachování svého původního zařazení i místa a započítává se jim doba, kterou v takovém postavení setrvali, pro účely příplatků za odpracování každých tří let a kariérní postup.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 Vega González pracuje ve státním orgánu Asturského knížectví od 26. května 1989, a to na různých pracovních místech. Dne 15. dubna 2011 ji tento správní orgán jmenoval za dočasnou úřednici ve vyšší kategorii administrativních pracovníků, aby nahradila uvolněného úředníka.
- 14 Ve volbách do Parlamentu Asturského knížectví, které se konaly dne 24. května 2015, V. Gonzáles byla na kandidátní listině jedné z politických stran a byla zvolena poslankyní Parlamentu.
- 15 Vega Gonzáles podala dne 13. června 2015 ke správnímu orgánu Asturského knížectví žádost o uvolnění pro výkon zvláštní funkce podle článku 59 zákona 3/1985 nebo případně o poskytnutí neplaceného volna, aby mohla vykonávat parlamentní funkce na plný úvazek.
- 16 Rozhodnutím ze dne 23. června 2015 Dirección General de Función Pública (generální ředitelství veřejné služby, Španělsko) zamítlo tuto žádost z důvodu, že uvolnění pro výkon zvláštní funkce a volno z osobních důvodů se použije pouze na úředníky, avšak nikoli na dočasné úředníky.
- 17 Ministerstvo zamítlo rozhodnutím ze dne 22. října 2015 opravný prostředek, který podala V. González.

- 18 Vega González podala proti tomuto rozhodnutí správní žalobu k předkládajícímu soudu, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º1 de Oviedo (správní soud č. 1, Oviedo, Španělsko).
- 19 Ministerstvo uvádí před předkládajícím soudem, že směrnice 1999/70 není použitelná, jelikož se týká pouze podmínek zaměstnávání, a nikoli zařazení v rámci správy.
- 20 Ministerstvo uvádí, že kdyby V. González byla úředníkem, uvolnění pro výkon zvláštní funkce podle článku 59 zákona 3/1985 by jí bylo poskytnuto, jelikož dotčený správní orgán nedisponuje v tomto ohledu diskreční pravomocí. Vega González by podle ministerstva mohla vykonávat politický mandát v plném rozsahu pouze tak, že by se definitivně vzdala svého zaměstnání.
- 21 Předkládající soud připomíná, že podle ustálené judikatury Soudního dvora není rozdílné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, v souladu s požadavky směrnice 1999/70, pokud není ospravedlněno objektivními důvody.
- 22 V tomto ohledu předkládající soud trvá na tom, že i když je teoreticky možné tvrdit, že rozdílné zacházení je odůvodněno objektivními důvody souvisejícími s naléhavostí a nezbytností dočasného jmenování, tento argument nemůže platit v případě, kdy je pracovní místo obsazeno více než čtyři roky zaměstnancem na dobu určitou. Kromě toho předkládající soud zdůrazňuje zvláštní význam dotčeného práva v projednávaném případě, a to práva na výkon poslaneckého mandátu, které je zaručeno španělskou Ústavou.
- 23 Podle předkládajícího soudu dočasná povaha funkce vykonávané dočasným zaměstnancem nepředstavuje jako taková objektivní důvod, který by odůvodňoval rozdílné zacházení, které jej připravuje o právo vrátit se na své pracovní místo po skončení poslaneckého mandátu. I když je možné, že během tohoto mandátu možnost vrátit se na své pracovní místo *de facto* zanikla, jelikož pracovní místo, které obsadil dočasný úředník, bylo mezitím znovu obsazeno úředníkem nebo jednoduše zrušeno, není vyloučeno, že situace, která odůvodňuje jmenování tohoto úředníka na dobu určitou, bude při skončení jeho poslaneckého mandátu stále existovat.
- 24 Pochybnosti předkládajícího soudu se tedy týkají spíše pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Soudní dvůr doposud zkoumal dosah tohoto pojmu pouze s ohledem na otázky týkající se pobírané odměny, rozvrhu pracovní doby a úvazku, rozpisu směn nebo dovolené či obecně volna, které lze přiznat pro účely nepřítomnosti v zaměstnání. Je tedy třeba jednak určit, zda pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje rovněž povinnost přiznat zaměstnanci na dobu určitou, v projednávaném případě dočasného úředníka, zařazení v rámci správy, které mu umožní, stejně jako zaměstnanci na dobu neurčitou, tedy úředníkovi, přerušit pracovní vztah, aby mohl zejména vykonávat politický mandát, k němuž byl zvolen. Předkládající soud si kromě toho klade otázku, zda je rozdílné zacházení, které stanoví článek 59 zákona 3/1985, mezi dočasnými úředníky a úředníky, v souladu se zásadou zákazu diskriminace, která je zakotvena v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody.
- 25 Za těchto okolností se Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (správní soud č. 1, Oviedo) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1. Je třeba pojem ‚pracovní podmínky‘ uvedený v ustanovení 4 rámcové dohody vykládat v tom smyslu, že tento pojem zahrnuje právní situaci, jež zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou, který byl zvolen do politické funkce jako poslanec, umožňuje stejně jako zaměstnanci na dobu neurčitou požadovat a dosáhnout přerušování pracovního vztahu se zaměstnavatelem, které mu umožní vrátit se po skončení příslušného poslaneckého mandátu na své pracovní místo?

2. Je třeba zásadu zákazu diskriminace, na kterou odkazuje ustanovení 4 rámcové dohody, vykládat v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu právnímu předpisu, jako je čl. 59 odst. 2 zákona 3/1985, který zcela a absolutně vylučuje možnost, aby dočasní úředníci byli uvolněni pro výkon zvláštní funkce, pokud jsou zvoleni poslanci Parlamentu Asturského knížectví, zatímco úředníkům je toto právo přiznáno?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 26 Podstatou první otázky předkládajícího soud je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ uvedené v tomto ustanovení zahrnuje právo zaměstnance, který byl zvolen do parlamentní funkce, na uvolnění pro výkon zvláštní funkce, které je stanoveno ve vnitrostátní právní úpravě, podle níž se pracovní vztah přerušuje tak, že až do ukončení jeho poslaneckého mandátu je zaručeno zachování pracovní místo tohoto zaměstnance a jeho nárok na kariérní postup.
- 27 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Kromě toho preambule rámcové dohody ve třetím pododstavci upřesňuje, že tato rámcová dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru 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 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 25 a citovaná judikatura).
- 28 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 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 26 a citovaná judikatura).
- 29 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 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 27 a citovaná judikatura).
- 30 Pokud jde o pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody, Soudní dvůr již rozhodl, že rozhodujícím kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod tento pojem, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (rozsudky ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35, ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25; ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 26, jakož i usnesení ze dne 9. února 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, bod 32).
- 31 Pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody v tomto ohledu spadají příplatky za odpracované tříleté období (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47; ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58, jakož i rozsudek ze dne 9. července 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, bod 43), příplatky za celoživotní vzdělávání vyplácené každých šest let (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 9. února 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nezveřejněné, EU:C:2012:67, bod 38), jakož i pravidla upravující dobu služby, která musí být odpracována pro

zařazení do vyšší platové třídy, nebo výpočet doby služby požadované pro získání nároku na roční hodnocení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 46 a citovaná judikatura) právo na zařazení do plánu hodnocení učitelů a s tím související motivační příspěvek (usnesení ze dne 21. září 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, bod 36), stejně tak jako omezení pracovní doby na polovinu a s tím spojené snížení mzdy (usnesení ze dne 9. února 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, bod 33).

- 32 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že pravidla týkající se stanovení výpovědní lhůty v případě výpovědi pracovních smluv sjednaných na dobu určitou jsou součástí „pracovních podmínek“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 a 29).
- 33 Totéž platí v případě náhrady škody, kterou musí zaměstnavatel zaplatit zaměstnanci z důvodu protiprávního časového omezení jeho pracovní smlouvy (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 37) nebo následně po ukončení pracovních smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 31).
- 34 Jak zdůraznila generální advokátka v bodě 22 svého stanoviska, pojem „pracovní podmínky“ tedy označuje práva, nároky a povinnosti, které definují daný pracovní poměr, jak včetně podmínek, za kterých osoba nastupuje do zaměstnání, tak podmínek ukončení tohoto pracovního vztahu.
- 35 Takové rozhodnutí o uvolnění pro výkon zvláštní funkce, jako je rozhodnutí ve věci v původním řízení, které vede k přerušení některých aspektů pracovního vztahu, zatímco ostatní zůstávají zachovány, tedy musí být považováno za rozhodnutí, které splňuje kritérium v bodě 30 tohoto rozsudku, a tedy za rozhodnutí, které spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody.
- 36 Je totiž nesporné, že rozhodnutí o uvolnění pro výkon zvláštní funkce zaměstnanci je nezbytně přijato kvůli pracovnímu vztahu, který má se zaměstnavatelem. Kromě toho je třeba uvést, že v projednávaném případě vede uvolnění pro výkon zvláštní funkce stanovené v zákoně 3/1985 nejen k přerušení pracovního vztahu, ale umožňuje též zachovat v rámci původního subjektu pracovní místo zaměstnance do doby, než se vrátí po skončení svého poslaneckého mandátu, přičemž pro účely výpočtu příplatků za odpracované tříleté období a kariérního postupu je zajištěno zohlednění skutečností, které již byly výslovně uznány, jak vyplývá z ustálené judikatury uvedené v bodě 31 tohoto rozsudku, za skutečnosti, které spadají do „pracovních podmínek“, jak uvedla generální advokátka v bodě 25 svého stanoviska.
- 37 Argument, že v rámci sporu v původním řízení vyplývá nezbytnost dosáhnout takového uvolnění pro zvláštní výkon funkce ze svobodného a jednostranného rozhodnutí zaměstnance na dobu určitou zúčastnit se voleb, není v tomto ohledu relevantní, jelikož zaměstnanec na dobu neurčitou, který se nachází ve stejné situaci, by se musel vypořádat se stejnou nezbytností. Kromě toho osoba, která se uchází o poslaneckou funkci, nemá jistotu, že bude skutečně zvolena, a tedy skutečnost, že se uchází o tuto funkci, ji nezavazuje podat žádost o uvolnění pro výkon zvláštní funkce.
- 38 V každém případě je třeba dodat, že výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by vyloučil z rozsahu použití pojmu „pracovní podmínky“ právo na uvolnění pro výkon zvláštní funkce, by v rozporu s cílem tohoto ustanovení omezil rozsah ochrany přiznané zaměstnancům na dobu určitou před diskriminací (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 et 29; ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 30, jakož i usnesení ze dne 21. září 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, bod 39).
- 39 Na první otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ uvedený v tomto ustanovení zahrnuje právo zaměstnance, který byl zvolen do parlamentní funkce, na uvolnění pro výkon zvláštní funkce, které je

stanoveno ve vnitrostátní právní úpravě, podle níž je pracovní vztah přerušen tak, že zachování pracovního místa tohoto zaměstnance a jeho nárok na kariérní postup jsou zaručeny do skončení jeho poslaneckého mandátu.

K druhé otázce

- 40 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která absolutně vylučuje možnost, aby zaměstnanci na dobu určitou bylo za účelem výkonu poslaneckého mandátu poskytnuto volno, v jehož rámci je pracovní vztah přerušen do doby, než tento zaměstnanec po skončení tohoto mandátu opět nastoupí na své místo, zatímco zaměstnanci na dobu neurčitou mají na toto nárok.
- 41 Pokud jde o ustanovení 4 rámcové dohody, je třeba připomenout, že toto ustanovení stanoví v bodě 1 v souvislosti s pracovními podmínkami zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou méně příznivě než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve srovnatelné situaci pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
- 42 Podle ustálené judikatury Soudního dvora vyžaduje zásada zákazu diskriminace, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 35).
- 43 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že existuje rozdílné zacházení mezi zaměstnanci na dobu určitou a zaměstnanci na dobu neurčitou, jelikož zaměstnanci na dobu neurčitou, který získal na základě volby poslanecký mandát, může být uděleno volno pro výkon zvláštní funkce, v jehož rámci je pracovní vztah přerušen do okamžiku jeho návratu na pracovní místo po skončení uvedeného mandátu, zatímco zaměstnanec na dobu určitou musí rezignovat na své pracovní místo, aby mohl vykonávat tentýž mandát.
- 44 Tvrzené rozdílné zacházení týkající se poskytnutí uvolnění pro výkon zvláštní funkce by mohlo být odůvodněno, a to bez ohledu na zákaz uvedený v ustanovení 4 rámcové dohody, jelikož toto rozdílné zacházení by se vztahovalo na odlišné situace, pouze v případě, že by práce, kterou vykonává takový zaměstnanec, jako je V. González, v rámci své smlouvy na dobu určitou, nebyla totožná či srovnatelná s prací, kterou vykonávají zaměstnanci na dobu neurčitou (v obdobném smyslu viz rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 41).
- 45 Za účelem posouzení, zda dotčené 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 vzhledem ke všem okolnostem, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, lze mít za to, že se tito zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci (v obdobném smyslu viz rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatura; rozsudky ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31, jakož i ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 40).
- 46 Předkládajícímu soudu tedy přísluší, aby určil, zda se V. González nachází v situaci, která je srovnatelná se situací pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou ve stejném období u stejného orgánu (rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatura; ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32, jakož i ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42). Pokud na základě tohoto přezkumu tento

soud konstatuje, že se jedná o nerovné zacházení, musí dále ověřit, zda může být odůvodněno „objektivními důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, tj. 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, které umožňují ověřit, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, umožňuje dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45 a citovaná judikatura.)

- 47 V tomto ohledu Soudní dvůr již uvedl, že pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody musí být chápán v tom smyslu, že neumožňuje odůvodnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci na dobu určitou a zaměstnanci na dobu neurčitou tím, že toto rozdílné zacházení je stanoveno v obecné a abstraktní vnitrostátní právní normě (rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 46 a citovaná judikatura).
- 48 Z ustálené judikatury Soudního dvora rovněž vyplývá, že odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců není s těmito požadavky v souladu, a nemůže být tedy „objektivním důvodem“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 47 a citovaná judikatura).
- 49 I když v projednávaném případě předkládající soud nevylučuje, že naléhavost a nezbytnost dočasného jmenování, stejně jako předvídatelnost ukončení pracovního vztahu, by mohly v zásadě představovat přesné a konkrétní skutečnosti, které mohou odůvodnit rozdílné zacházení, pokud jde o přiznání uvolnění pro výkon zvláštní funkce, tento soud uvádí, že takové argumenty nemohou být přesvědčivé v takové situaci, jako je situace ve sporu v původním řízení, kdy je pracovní místo obsazeno tímtež zaměstnancem na dobu určitou více než čtyři roky.
- 50 V každém případě se jeví, že absolutní odmítnutí přiznat zaměstnanci na dobu určitou uvolnění pro výkon zvláštní funkce není *a priori* nezbytné pro cíl sledovaný zákonem 3/1985, kterým je zachování pracovního místa a práva na kariérní postup zaměstnanců na dobu neurčitou, a konkrétně pak úředníků vykonávajících politickou funkci, neboť předkládající soud sám konstatuje, že je naprosto dobře představitelné, že zaměstnancům na dobu určitou vykonávajícím tentýž mandát bude přiznáno takové uvolnění pro výkon zvláštní funkce, v jehož rámci se pracovní vztah přeruší do skončení uvedeného mandátu a bude jim zaručen návrat na jejich pracovní místo pod podmínkou, že poslední uvedené místo nebude mezitím zrušeno nebo obsazeno úředníkem.
- 51 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na druhou otázku odpovědět v tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která absolutně vylučuje možnost, aby zaměstnanec na dobu určitou byl za účelem výkonu politického mandátu uvolněn pro výkon zvláštní funkce a v rámci toho byl jeho pracovní vztah přerušen do doby, než tento zaměstnanec po skončení tohoto mandátu opět nastoupí na své pracovní místo, zatímco zaměstnanci na dobu neurčitou mají na toto nárok.

K nákladům řízení

- 52 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 (desátý senát) rozhodl takto:

- 1) **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 pojem „pracovní podmínky“ uvedený v tomto ustanovení zahrnuje právo zaměstnance, který byl zvolen do parlamentní funkce, na uvolnění pro výkon zvláštní funkce, které je stanoveno ve vnitrostátní právní úpravě, podle níž je pracovní vztah přerušen tak, že zachování pracovního místa tohoto zaměstnance a jeho nárok na kariérní postup jsou zaručeny do skončení jeho poslaneckého mandátu.**
- 2) **Ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která absolutně vylučuje možnost, aby zaměstnanec na dobu určitou byl za účelem výkonu politického mandátu uvolněn pro výkon zvláštní funkce a v rámci toho byl jeho pracovní vztah přerušen do doby, než tento zaměstnanec po skončení tohoto mandátu opět nastoupí na své pracovní místo, zatímco zaměstnanci na dobu neurčitou mají na toto nárok.**

Podpisy.