



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY  
JULIANE KOKOTT  
přednesené dne 20. prosince 2017<sup>1</sup>

Věc C-574/16

**Grupo Norte Facility SA  
proti  
Angelu Manuelu Moreira Gómezovi**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Španělsko)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Sociální politika – Pracovní poměr na dobu určitou – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou – Nárok zaměstnance na odstupné při ukončení pracovní smlouvy – Pracovní smlouva na dobu určitou ve formě smlouvy o dočasném zastupování – Nerovné zacházení ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou“

### I. Úvod

1. Ochrana zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou před zneužitím a diskriminací je dlouhodobě prioritou Evropské unie v oblasti sociální politiky a opakovaně se jí zabýval i Soudní dvůr. V době, v níž je narůstající počet zaměstnanců konfrontován s nejistým zaměstnáním, by neměl být podceňován politický a společenský význam tohoto tématu. Projednávaný případ je dobrým příkladem napětí, v němž se nacházejí vnitrostátní zákonodárci při přijímání předpisů na ochranu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, chtějí-li zároveň vzít v úvahu zvláštnosti různých typů pracovních smluv a umožnit určitou míru pružnosti na pracovním trhu.

2. Konkrétně se jedná o španělského zaměstnance, který byl zaměstnán na základě „smlouvy o dočasném zastupování“<sup>2</sup> uzavřené na dobu určitou za účelem kompenzace postupného zkracování pracovního úvazku jeho kolegyně před odchodem do důchodu. Doba trvání jeho smlouvy o dočasném zastupování byla časově omezena odchodem této kolegyně do důchodu. Po tomto okamžiku již zaměstnanec nebyl dále zaměstnáván.

3. Předmětem sporu v původním řízení je zákonem stanovené odstupné, které mohou španělští zaměstnanci při ukončení svého pracovního poměru za určitých okolností požadovat od svých zaměstnavatelů. Jádrem sporu je rozdílná výše tohoto odstupného v závislosti na tom, jakým způsobem je ukončen pracovní vztah. Pokud totiž dá zaměstnavatel svému zaměstnanci výpověď z objektivního důvodu, je uvedené odstupné podle španělského práva velkorysejší než v případě, že zaměstnavatel nechá uplynout dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, jak tomu bylo v projednávaném případě. V některých případech nemá dokonce zaměstnanec po uplynutí doby, na kterou byla pracovní smlouva na dobu určitou sjednána, žádný nárok na odstupné.

1 – Původní jazyk: němčina.

2 – Španělsky: contrato de relevo.

4. Rozsudek de Diego Porras<sup>3</sup>, vyhlášený v roce 2016, spatřoval v obdobném případě v neexistenci jakéhokoli nároku na odstupné při ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou diskriminaci, zakázanou unijním právem. Nyní je Soudní dvůr vyzván, aby přehodnotil svou tehdejší judikaturu nebo aby ji každopádně zpřesnil. Přitom bude muset zohlednit vnitřní soudržnost své judikatury vydané k zásadě rovného zacházení a k zákazu diskriminace.

5. V podstatě tytéž právní problémy vyvstávají i ve věci Montero Mateos (C-677/16)<sup>4</sup>, ve které dnes rovněž přednáším své stanovisko, jakož i v probíhajících věcech Rodríguez Otero (C-212/17) a de Diego Porras (C-619/17).

## II. Právní rámec

### A. Unijní právo

6. Právní rámec tohoto případu tvoří 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<sup>5</sup> (dále jen „směrnice 1999/70“). Touto směrnicí se podle jejího článku 1 provádí rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou (dále rovněž „rámcová dohoda“), která byla uzavřena dne 18. března 1999 mezi třemi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP) a byla připojena ke směrnici jako její příloha.

7. Hlavním cílem rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou je „stanov[it] obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou“ a přitom „zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou [...] uplat[něním] zásad[y] zákazu diskriminace [...]“<sup>6</sup>. Vyjadřuje vůli sociálních partnerů „vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“<sup>7</sup>.

8. Rámcová dohoda je přitom založena na úvaze, „že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“<sup>8</sup>. Rámcová dohoda nicméně zároveň uznává, že pracovní smlouvy na dobu určitou „jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům“<sup>9</sup>. Je chápána jako další krok k dosažení lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců<sup>10</sup>.

9. Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví její předmět následovně:

„Účelem této rámcové dohody je:

- 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.“

3 – Rozsudek ze dne 14. září 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 – Věc Montero Mateos se týká pouze jiného smluvního typu španělského pracovního práva, a to smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu („contrato de trabajo de interinidad“).

5 – Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368.

6 – Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70.

7 – Třetí odstavec preambule rámcové dohody.

8 – Druhý odstavec preambule rámcové dohody; srov. rovněž bod 6 jejího obecného odůvodnění.

9 – Bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody; viz také druhý odstavec její preambule.

10 – První odstavec preambule rámcové dohody, srov. rovněž body 3 a 5 jejího obecného odůvodnění.

10. K rozsahu působnosti rámcové dohody stanoví její ustanovení 2 bod 1:

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

11. Ustanovení 3 rámcové dohody obsahuje následující „definice“:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem.

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

12. Ustanovení 4 rámcové dohody je nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“ a zní následovně (výňatek):

„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.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

[...]“

13. Podpůrně je třeba odkázat na ustanovení 5 rámcové dohody, které upravuje „Opatření k předcházení zneužití“:

„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 a poměrů;
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- c) počet obnovení těchto smluv a 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.“

## **B. Vnitrostátní právní předpisy**

14. Ve španělském právu jsou relevantní ustanovení zákoníku práce ve znění platném ke dni uzavření sporné pracovní smlouvy<sup>11</sup>.

### *1. Obecné informace*

15. Podle čl. 15 odst. 1 zákoníku práce může být pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou, přičemž toto ustanovení uvádí přípustné důvody uzavření smlouvy na dobu určitou.

16. V článku 15 odst. 6 zákoníku práce je kromě toho uvedeno toto ustanovení týkající se rovného zacházení se zaměstnanci s dočasnými pracovními smlouvami a zaměstnanci se smlouvami na dobu určitou:

„Zaměstnanci s dočasnými smlouvami a se smlouvami na dobu určitou mají stejná práva jako zaměstnanci se smlouvami na dobu neurčitou, s výhradou konkrétních odlišností mezi jednotlivými smluvními podmínkami upravujícími ukončení smlouvy a mezi podmínkami, jež jsou výslovně stanoveny právními předpisy v souvislosti se smlouvami o vzdělávání. Umožňuje-li to povaha daných práv, mohou být tato práva uznána prostřednictvím ustanovení právních nebo správních předpisů a kolektivních smluv, a to poměrným způsobem podle odpracované doby.

Jestliže jsou určitý nárok nebo pracovní podmínka přiznány v ustanoveních právních nebo správních předpisů a v kolektivních smlouvách v závislosti na předchozích odpracovaných letech zaměstnance, musí být tato odpracovaná léta počítána podle stejných kritérií u všech zaměstnanců bez ohledu na druh jejich pracovní smlouvy.“

17. V článku 49 zákoníku práce („Ukončení smlouvy“) jsou souhrnně uvedeny veškeré okolnosti, které mohou vést k ukončení pracovního poměru. Patří mezi ně ukončení z důvodu uplynutí sjednané doby trvání smlouvy nebo vykonání smluvního díla či poskytnutí služby [čl. 49 odst. 1 písm. c)], a kromě toho i ukončení z objektivních důvodů [čl. 49 odst. 1 písm. l)], přičemž tyto objektivní důvody jsou jednotlivě uvedeny v článku 52 zákoníku práce.

18. Pokud jde o ukončení z důvodu uplynutí sjednané doby trvání smlouvy nebo vykonání smluvního díla či poskytnutí služby, stanoví čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, že zaměstnanec má s výjimkou smluv o pracovním poměru na přechodnou dobu a smluv o vzdělávání nárok na odstupné ve výši rovnající se poměrné částce odpovídající dvanáctinásobku denní mzdy za odpracovaný rok. Odchylně od tohoto ustanovení stanoví třinácté přechodné ustanovení k zákoníku práce<sup>12</sup> pro pracovní smlouvy na dobu určitou, uzavřené před referenčním dnem, odstupňované nižší odstupné ve výši osmi až dvanáctinásobku denní mzdy za odpracovaný rok; odstupné u pracovních smluv na dobu určitou uzavřených do 31. prosince 2012 tedy činí devítinásobek denní mzdy za odpracovaný rok.

11 – Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (přepřacované znění zákoníku práce, schválené Královským nařízením s mocí zákona 1/1995) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654).

12 – Dnes je tatáž úprava obsažena v osmém přechodném ustanovení.

19. Co se naopak týče výpovědi pracovní smlouvy z objektivních důvodů, stanoví čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, že „současně s předáním písemného oznámení [objektivního důvodu] se zaměstnanci vyplátí odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok, přičemž odstupné za období kratší než jeden rok se stanoví poměrně podle odpracovaných měsíců, až do výše dvanácti měsíčních mezd“.

## 2. Smlouva o dočasném zastupování

20. Smlouva o dočasném zastupování je zvláštní typ pracovní smlouvy upravený v čl. 12 odst. 6 a 7 zákoníku práce. Tato smlouva může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou a jejím účelem je kompenzace postupného zkracování pracovního úvazku jiného zaměstnance před odchodem do důchodu.

## III. Skutkový stav a původní řízení

21. Angel Manuel Moreira Gómez byl zaměstnán od 1. listopadu 2012 do 18. září 2015 na základě smlouvy o dočasném zastupování uzavřené na dobu určitou se společností Grupo Norte Facility S. A.<sup>13</sup> jako pomocný pracovník úklidu a v této době vykonával pracovní činnost v nemocnici Montecelo ve španělské provincii Pontevedra.

22. Touto smlouvou o dočasném zastupování měl být kompenzován pracovní úvazek Maríí del Carmen Gómez Piñón, matky A.M. Moreira Gómeze, zkrácený o 75 % před odchodem této zaměstnankyně do důchodu.

23. Když společnost Grupo Norte Facility dne 18. září 2015 ukončila pracovní smlouvu z důvodu uplynutí sjednané doby, podal A.M. Moreira Gómez žalobu proti tomuto ukončení a argumentoval s odvoláním na údajnou obvyklou praxi v této společnosti, že musí být nadále zaměstnáván na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou jako nástupce své matky, která odešla do důchodu.

24. Juzgado de lo Social n° 2 von Pontevedra<sup>14</sup> (Španělsko) vyhověl žalobě A.M. Moreira Gómeze a uložil společnosti Grupo Norte Facility, aby zaměstnance buď nadále zaměstnávala, nebo aby mu poskytla odstupné ve výši 4 818,47 eura.

25. Nyní spor po podání opravného prostředku společností Grupo Norte Facility projednává Tribunal Superior de Justicia de Galicia [Vrchní soud Galicie (Španělsko)], předkládající soud. Tento soud zamítl argument A.M. Moreira Gómeze, zakládající se na údajné obvyklé praxi. Považuje ukončení pracovní smlouvy A.M. Moreira Gómeze s ohledem na ustanovení vnitrostátního pracovního práva za legální, má však pochybnosti, pokud jde o výklad příslušných ustanovení unijního práva týkajících se ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou před diskriminací.

13 – Dříve Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S. A.

14 – Pracovní soud č. 2 Pontevedra.

#### IV. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

26. Usnesením ze dne 7. listopadu 2016, došlým dne 14. listopadu 2016, předložil Tribunal Superior de Justicia de Galicia [Vrchní soud Galicie (Španělsko)] Soudnímu dvoru na základě článku 267 SFEU následující předběžné otázky:

- „1) Je pro účely zásady rovnocennosti mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou třeba za ‚srovnatelné situace‘ považovat ukončení pracovní smlouvy z důvodu ‚objektivních okolností‘ podle čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce a ukončení z ‚objektivních důvodů‘ podle článku 52 zákoníku práce, a představuje tudíž rozdílné odstupné v prvním a druhém případě nerovné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které je zakázáno směrnicí 1999/70/ES?
- 2) Pokud je odpověď na první otázku kladná, je třeba mít za to, že cíle sociální politiky, které odůvodňují zavedení smluvního typu smlouvy o dočasném zastupování, podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou odůvodňují rozdílné zacházení ve formě nižšího odstupného při ukončení pracovního poměru, když zaměstnavatel svobodně rozhodne, že taková smlouva o dočasném zastupování bude uzavřena na dobu určitou?
- 3) Pokud neexistuje objektivní odůvodnění v souladu s ustanovením 4 odst. 1: je pro účely zajištění užitečného účinku směrnice 1999/70 třeba zaujmout výklad, že rozdílné zacházení při poskytnutí odstupného z důvodu ukončení smlouvy mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve výše uvedené španělské právní úpravě představuje diskriminaci zakázanou článkem 21 Listiny základních práv Evropské unie, která je v rozporu se zásadami rovného zacházení a zákazu diskriminace, jež patří mezi základní zásady unijního práva?“

27. V řízení o předběžné otázce před Soudním dvorem předložily písemná vyjádření Grupo Norte Facility, španělská vláda a Evropská komise. Dne 8. listopadu 2017 se ve věcech C-574/16 a C-677/16 konalo společné jednání, na němž byly zastoupeny Grupo Norte Facility, L. Montero Mateos, agentura pro sociální služby Autonomního společenství Madrid<sup>15</sup>, španělská vláda a Komise.

28. Na návrh Španělska zasedá Soudní dvůr v tomto řízení podle čl. 16 odst. 3 svého statutu ve velkém senátě.

#### V. Posouzení

29. Podstatou tří otázek předkládajícího soudu je, zda se jedná o diskriminaci zakázanou unijním právem, jestliže zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou v případě ukončení své pracovní smlouvy z důvodu *uplynutí* sjednané doby trvání této smlouvy, z důvodu dokončení určitého úkolu nebo proto, že nastala určitá událost, má nárok na nižší odstupné než zaměstnanec, jehož pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou nebo neurčitou je ukončena *výpovědí* ze strany zaměstnavatele z objektivního důvodu.

30. Tyto otázky vyvstávají v souvislosti s okolností, že španělský zákoník práce přiznává zaměstnanci v případě výpovědi jeho pracovní smlouvy zaměstnavatelem z objektivního důvodu zákonný nárok na odstupné ve výši ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok (čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), kdežto tentýž zákoník přiznává zaměstnanci v případě uplynutí jeho smlouvy na

15 – Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (žalovaná v původním řízení ve věci C-677/16).

dobu určitou pouze nárok na nižší odstupné ve výši osmi-až dvanáctinásobku denní mzdy za odpracovaný rok, či mu dokonce nárok na odstupné nepřiznává vůbec, a to v případě, že uplyne sjednaná doba trvání „smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu“<sup>16</sup> uzavřené na dobu určitou či smlouvy o vzdělávání (čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce).

### ***A. Zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (první otázka)***

31. V projednávaném případě jde především o první otázku, v níž je Soudní dvůr vyzván, aby se na základě zásady zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody vyjádřil ke srovnatelnosti dvou situací. První z těchto situací se týká pouhého uplynutí doby platnosti smlouvy o dočasném zastupování podle španělského práva, uzavřené na dobu určitou, druhá se týká výpovědi pracovních smluv na dobu určitou a neurčitou zaměstnavatelem z objektivních důvodů. Podstatou této otázky je, zda má rozdílná výše zákonem předepsaných nároků na odstupné v obou uvedených případech za následek diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou vůči zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.

#### *1. K přípustnosti první otázky*

32. Grupo Norte Facility zpochybňuje přípustnost této první otázky, jelikož Soudní dvůr podle jejího názoru není ani tak žádán o výklad unijního práva jako spíše o výklad vnitrostátního španělského pracovního práva, přesněji řečeno se otázka týká srovnání situací upravených čl. 49 odst. 1 písm. c) a čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

33. Tato námitka však neobstojí. Soudní dvůr podle ustálené judikatury nemá rozhodovat o výkladu vnitrostátních právních a správních předpisů<sup>17</sup>. V rámci této první otázky se však nejedná ani tak o výklad ustanovení španělského pracovního práva jako spíše o závěry v oblasti unijního práva, které musí vnitrostátní soud dovodit z vnitrostátního právního stavu, který sám vylíčil<sup>18</sup>. K tomu Soudní dvůr může a musí předkládajícímu soudu poskytnout v rámci řízení o předběžné otázce užitečné poznatky potřebné pro vyřešení sporu<sup>19</sup>.

34. První otázka je tudíž přípustná.

#### *2. Oblast působnosti zásady zákazu diskriminace*

35. Rámcová dohoda se použije na *pracovní smlouvy na dobu určitou*. Tato skutečnost vyplývá již z jejího názvu a je potvrzena definicí její oblasti působnosti v jejím ustanovení 2 odst. 1: podle tohoto ustanovení se dohoda vztahuje na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

36. Předmětem sporu v původním řízení je nesporně pracovní smlouva o dočasném zastupování, jak je ve Španělsku upravena ustanoveními zákoníku práce.

16 – Smlouva o dočasném zastupování na dobu určitou hraje, jak již bylo uvedeno, roli v souběžné věci *Montero Mateos* (C-677/16).

17 – Srov. namísto mnohých rozsudky ze dne 11. března 2010, *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133, bod 16), a ze dne 26. listopadu 2014, *Mascolo a další* (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 81).

18 – Na okraj budiž poznamenáno, že mezi zúčastněnými stranami není patrný spor o to, jak je nutno chápat příslušná ustanovení španělského pracovního práva.

19 – Úsilí Soudního dvora poskytovat vnitrostátním soudům užitečné poznatky potřebné pro výklad a použití unijního práva odpovídá ustálené judikatuře; srov. namísto mnohých rozsudky ze dne 31. ledna 2008, *Centro Europa 7* (C-380/05, EU:C:2008:59, body 49 až 51), ze dne 11. března 2010, *Attanasio Group* (C-384/08, EU:C:2010:133, body 17 a 19), ze dne 13. července 2017, *Kleinsteuber*, (C-354/16, EU:C:2017:539, bod 61), a ze dne 26. července 2017, *Europa Way a Persidera* (C-560/15, EU:C:2017:593, body 35 a 36).

37. Zúčastněné strany se však neshodují v otázce, zda lze konkrétně zásadu zákazu diskriminace podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody použít na takový případ, jako je projednávaný případ. Ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody totiž konkrétně zakazuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o jejich *pracovní podmínky*.

38. Španělská vláda zastává stanovisko, že tímto pojmem jsou myšleny pouze *pracovní podmínky*<sup>20</sup> v užším slova smyslu, a nikoli podmínky zaměstnání<sup>21</sup>, jako například podmínky a právní následky ukončení pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.

39. Tento názor nelze přijmout. Rozhodným kritériem pro výklad pojmu pracovní podmínky v ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody je totiž podle ustálené judikatury pouze kritérium zaměstnání, tj. okolnost, že právní úprava použitelná na zaměstnance nebo že jím nárokováné dávky vyplývají z pracovního poměru se zaměstnavatelem<sup>22</sup>.

40. Různé jazykové verze rámcové dohody používají zčásti formulace, které odpovídají slovnímu spojení „pracovní podmínky“, zčásti ale i takové formulace, které odpovídají slovnímu spojení „podmínky zaměstnání“<sup>23</sup>, aniž z nich zjevně vyplývají dva rozdílné přístupy. Takové rozlišování by bylo ostatně jen těžko slučitelné s cíli rámcové dohody, jakož i s celkovou systematikou evropského pracovního práva.

41. Rámcová dohoda má totiž zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace<sup>24</sup>. Vyjadřuje vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací<sup>25</sup>. Na základě ustálené judikatury platí, že v rámcové dohodě jsou obsažena pravidla sociálního práva Evropské unie značného významu, která by se měla jako minimální ochranné požadavky vztahovat na každého zaměstnance<sup>26</sup>. V souladu s tím nemůže být zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou vykládána restriktivně<sup>27</sup>.

42. Soudržnost evropského pracovního práva kromě toho vyžaduje, aby pojem „pracovní podmínky nebo podmínky zaměstnání“ nebyl vykládán odděleně od svého významu v souvisejících ustanoveních unijního práva<sup>28</sup>. V této souvislosti je třeba zejména poukázat na antidiskriminační směrnice 2000/78/ES<sup>29</sup> a 2006/54/ES<sup>30</sup>, které konkretizují obecnou zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání pokud jde o různé důvody diskriminace, jako je pohlaví, věk a sexuální orientace. Podle ustálené judikatury sem spadají i podmínky propouštění. Do oblasti působnosti zásady zákazu

20 – Španělsky: condiciones de trabajo.

21 – Španělsky: condiciones de empleo.

22 – Rozsudky ze dne 10. června 2010, Bruno a Pettini (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 45 a 46), 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) a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 28).

23 – Tak se například v německé jazykové verzi ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody neuvádí *Arbeitsbedingungen* (pracovní podmínky), ale *Beschäftigungsbedingungen* (podmínky zaměstnání). Totéž platí pro francouzskou (conditions d'emploi), italskou (condizioni di impiego), portugalskou (condições de emprego) a anglickou jazykovou verzi (employment conditions).

24 – Ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody a bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70.

25 – Třetí odstavce preambule rámcové dohody.

26 – Rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 27 a 38); obdobně i rozsudky ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114), a ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

27 – Rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38 ve spojení s bodem 37), ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114), a ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

28 – V tomtéž smyslu rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a Pettini (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 45 a 46).

29 – Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04 s. 79).

30 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 294, s. 23).



diskriminace tak v neposlední řadě spadají i peněžité plnění, která musí zaměstnavatel podle pracovní smlouvy nebo ze zákona poskytnout v souvislosti se zaměstnaneckým poměrem při ukončení pracovněprávního vztahu<sup>31</sup>. S ohledem na zásadu zákazu diskriminace podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody konečně nemůže platit nic jiného ani pro pojem „pracovní podmínky“<sup>32</sup>.

43. Celkově vzato jsou tedy rámcová dohoda obecně i v ní obsažená zásada zákazu diskriminace konkrétně použitelné na odstupné, které mohou požadovat zaměstnanci od zaměstnavatelů při ukončení svých pracovních smluv dohodou nebo ze zákona. V tomto smyslu již rozhodl i Soudní dvůr<sup>33</sup>.

44. Takový případ, jako je projednávaný případ, v němž se vede spor právě o takové odstupné, tedy spadá do oblasti působnosti ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody.

45. Zásada zákazu diskriminace podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody však může být relevantní pro uvedené odstupné jen potud, pokud se jedná o porovnávání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou. Naproti tomu je v souvislosti s ustanovením 4 odst. 1 rámcové dohody irelevantní, že ve vztahu k spornému odstupnému je rozdílně zacházeno se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou *mezi sebou*, a to v závislosti na tom, zda je jejich pracovní poměr ukončen výpovědí zaměstnavatele z objektivního důvodu nebo jen z důvodu uplynutí doby, na kterou byla smlouva sjednána, z důvodu dokončení určitého úkolu nebo z důvodu vzniku určité události. Případné nerovné zacházení s různými kategoriemi zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou totiž nespadá pod zásadu zákazu diskriminace podle rámcové dohody<sup>34</sup>.

3. *Zkoumání srovnatelnosti situací zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud jde o odstupné při ukončení smlouvy*

46. Dále je nutno jakožto ústřední problém projednávaného případu zkoumat, zda se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou nacházejí ve srovnatelných situacích<sup>35</sup>. Jak totiž naznačuje znění ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody, zakazuje unijní právo diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou vůči *srovnatelným* zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, nepředepisuje však rovné zacházení se vzájemně *neporovnatelnými* zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou<sup>36</sup>. Odlišná zákonná úprava odstupného, která je předmětem sporu v původním řízení, představuje diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou jen v případě srovnatelnosti situací.

31 – Za mnohé viz např. rozsudky ze dne 16. února 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, bod 9), ze dne 8. června 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, bod 34), a ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 21).

32 – V tomtéž smyslu rozsudek ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 28).

33 – Rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 31 a 32); obdobně již rozsudky ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 35 až 37, rovněž k úpravě odstupného), a ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 až 29, k výpovědní lhůtě).

34 – Usnesení ze dne 11. listopadu 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, bod 57).

35 – Takto i rozsudky ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 43), ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 30), a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

36 – Rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 42) a usnesení ze dne 30. dubna 2014, D'Aniello a další (C-89/13, EU:C:2014:299, bod 28); obdobně i úvahy v rozsudku ze dne 18. října 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48), jakož i rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

47. Východiskem úvah týkajících se srovnatelnosti zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, které přísluší provést předkládajícímu soudu<sup>37</sup>, je podle definice pojmu „srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou“ v ustanovení 3 odst. 2 prvním pododstavci rámcové dohody, zda oba vykonávají v daném podniku stejnou nebo podobnou práci, resp. povolání. Při posuzování této otázky je třeba přihlídnout ke všem okolnostem, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky<sup>38</sup>.

48. V projednávaném případě je nepochybné, že se zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou s ohledem na konkrétní činnost, kterou vykonává – zejména na povahu jeho práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky – nachází ve stejné situaci jako zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou v tomtéž podniku. A. M. Moreira Gómez totiž jakožto pomocný pracovník úklidu vykonával totožnou činnost jako jeho matka, M. C. Gómez Piñón, se kterou se během její přípravy na odchod do důchodu dělil o její pracovní místo v poměru 75 % ku 25 %. Z tohoto předpokladu správně vychází i vnitrostátní soud ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

49. V takovém případě, jako je projednávaný případ, by však bylo unáhlené dospět k závěru, že se oba zaměstnanci s odkazem na jimi vykonávanou činnost a na totožnost jim přiděleného pracovního místa nacházejí *celkově* v každém ohledu ve srovnatelné situaci, a tudíž zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou je diskriminován, pokud se na něj vztahuje méně příznivá zákonná úprava odstupného v případě skončení pracovní smlouvy. Rozhodující je totiž, zda se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou nacházejí ve srovnatelné situaci právě *s ohledem na sporné odstupné* – a konkrétně s ohledem na událost, která měla za následek takové odstupné.

50. V rámci posouzení této otázky je třeba uplatnit tatáž kritéria, která se i jinak obvykle uplatní v otázkách diskriminace<sup>39</sup>. Zásada zákazu diskriminace, jak je upravena v ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody, není totiž ničím jiným než zvláštním výrazem obecné zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v unijním právu<sup>40</sup>.

51. Podle ustálené judikatury tudíž zejména platí, že srovnatelnost situací musí být zejména určena a posuzována ve světle předmětu a cíle opatření, které zavádí dotčené odlišení. Mimoto musí být zohledněny zásady a cíle oblasti, do níž dotčené opatření spadá<sup>41</sup>.

52. Kritéria pro porovnání různých plnění zaměstnavatele, na něž mají nárok na základě pracovní smlouvy nebo ze zákona zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou na straně jedné a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou na straně druhé, se tedy nezbytně vztahují i na skutkovou a právní situaci, v níž mají být uplatňovány nároky na dotčená plnění zaměstnavatele<sup>42</sup>.

37 – Rozsudky ze dne 18. října 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43), ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32), a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42).

38 – Rozsudky ze dne 8. září 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66), a ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31), jakož i usnesení ze dne 18. března 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37), a ze dne 9. února 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109), bod 38); v tomtéž smyslu již rozsudek ze dne 31. května 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

39 – Viz rovněž má stanoviska ve věcech Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, bod 38), Pilkington Group a další v. Komise (C-101/15 P, EU:C:2016:258, bod 66) a Vervloet a další (C-76/15, EU:C:2016:386, bod 47), v nichž uvádím, že zásada rovného zacházení nemůže být vykládána a uplatňována odlišně v závislosti na právní oblasti.

40 – V tomto smyslu například rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65), kde je na ustanovení 4 odst. 1 přenesena ustálená judikatura k obecné zásadě unijního práva zákazu diskriminace.

41 – Rozsudky ze dne 16. prosince 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a další (C-127/07, EU:C:2008:728, bod 26), ze dne 11. července 2013, Ziegler v. Komise (C-439/11 P, EU:C:2013:513, bod 167), a ze dne 26. července 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, bod 46).

42 – V tomto smyslu rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 44 a 45).

53. Projednávaný případ poskytuje Soudnímu dvoru příležitost podrobněji se zabývat konkrétně tímto aspektem, kterému podle mého názoru nebyla v rozsudku de Diego Porras<sup>43</sup> věnována dostatečná pozornost, a přehodnotit v tomto bodě svou judikaturu.

54. Je nepochybné, že existuje celá řada finančních a sociálních plnění zaměstnavatele, která s ohledem na jejich předmět a účel náleží stejnou měrou jak zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, tak zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. K nim jistě patří v první řadě mzda za práci, ale i případné odměny za věrnost podniku a takové sociální výhody, jako jsou například příplatky na stravu a dopravu, jakož i přístup k podnikovým sportovním zařízením a péče o děti. Taková plnění představují buď odměnu za vykonanou práci v podniku, nebo podporují integraci do pracovního života a v rámci podniku, přičemž se případně může uplatnit zásada „poměrným dílem“ (ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody)<sup>44</sup>.

55. O takové plnění se však u sporného odstupného – s výhradou ověření předkládajícím soudem – nejedná. Pokud je mi známo, odstupné, které je španělský zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce za určitých okolností zaplatit po skončení pracovní smlouvy, totiž vzhledem k svému předmětu a cíli nepředstavuje prémii za věrnost podniku, ale kompenzaci za ztrátu pracovního místa zaměstnance.

56. S ohledem na tuto zásadu a na účel odstupného se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou na straně jedné a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou na straně druhé při podrobnějším pohledu *nenacházejí* ve srovnatelné situaci. Toto konstatování se nezakládá pouze na dočasné povaze pracovního poměru na dobu určitou, který sám o sobě a z abstraktního hlediska nemůže představovat rozlišovací prvek<sup>45</sup>, ale vychází z konkrétní možnosti předvídat ztrátu pracovního místa, se kterou mohou být spojeny nároky na různě vysoké odstupné.

57. Není pochyb o tom, že ztráta pracovního místa představuje v každém případě – jak pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, tak pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou – nanejvýš nepříjemnou, dokonce zásadní událost, která je často spojena s podstatnými osobními a sociálními problémy.

58. Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou však ztrátu pracovního místa na základě uplynutí sjednané doby trvání smlouvy nebo po dokončení určitého úkolu či na základě vzniku určité události již od počátku očekává, a není tudíž nečekaná. Samotný zaměstnanec spolupůsobil na smluvním ujednání, které dříve či později nevyhnutelně vede k uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, a to navzdory tomu, že může doufat, že se jeho pracovní poměr později změní na pracovní poměr na dobu neurčitou. V projednávaném případě bylo ukončení platnosti pracovní smlouvy vázáno dokonce na určité kalendářní datum – den odchodu zaměstnankyně, která z důvodu přípravy na důchod pracuje na zkrácený úvazek, do důchodu – a byl tudíž zvláště jasně předvídatelný.

59. Naproti tomu (předčasné) ukončení pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou výpovědí zaměstnavatele z objektivního důvodu (např. hospodářské problémy zaměstnavatele, které si nevyhnutelně vyžadají snížení počtu personálu) zpravidla *není* událost, kterou může zaměstnanec konkrétně předvídat.

43 – Rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, zejména body 40 až 44 a 51).

44 – Kromě toho lze uplatnění určitých nároků zaměstnavatele podmínit minimální dobou trvání pracovního poměru, pokud tato podmínka určena na základě objektivních a transparentních kritérií a není zaměřena na vyloučení zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

45 – Podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody 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*; viz rovněž rozsudky ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 56 a 57), ze dne 18. října 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52), a ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 37 a 38).

60. Kromě toho v případě výpovědi z objektivního důvodu je účelem zákonem stanoveného odstupného v neposlední řadě kompenzace nenaplněných očekávání zaměstnance týkajících se pokračování jeho pracovního poměru, který měl za obvyklých okolností trvat. K takovým nenaplněným očekáváním naopak nedochází, jestliže pouze uplyne doba, na kterou byla sjednána pracovní smlouva, byl dokončen určitý úkol nebo jestliže nastane určitá událost.

61. O nenaplněných očekáváním beztak nelze hovořit, jestliže se pracovní poměr zaměstnance – jako je tomu v tomto případě – zakládal na jediné smlouvě o dočasném zastupování uzavřené na dobu určitou, jejíž doba trvání nadto činila méně než tři roky<sup>46</sup>. A. M. Moreira Gómez se podle informací předkládajícího soudu ani nemohl dovolávat jakési obvyklé praxe v podniku, na jejímž základě mohl po uplynutí doby, na kterou byla smlouva o dočasném zastupování sjednána, žádat o převedení na pracovní poměr na dobu neurčitou.

62. Pokud by členským státům bylo bráněno v přijetí odlišné pracovníprávní úpravy s přihlédnutím k uvedeným rozdílům a zájmům, byl by setřen rozdíl mezi pracovními smlouvami na dobu určitou a pracovními smlouvami na dobu neurčitou. Jak ovšem správně zdůrazňuje Komise, odpovídá toto rozlišení cílům unijního normotvůrce a evropských sociálních partnerů, podle nichž nelze *per se* nahlížet na pracovní poměr na dobu určitou za odsouzeníhodný a už vůbec ne za protiprávní. Rámcová dohoda se však spíše zakládá na myšlence, že pracovní smlouvy na dobu určitou „jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a [...] mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům“<sup>47</sup>. Je chápána rovněž jako „další krok k dosažení lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců“<sup>48</sup>.

#### 4. Dílčí závěr

63. Celkově vzato však lze za účelem výkladu ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody konstatovat, že se nejedná o diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, jestliže jim při skončení pracovních smluv uplynutím doby, na kterou byly sjednány, dokončením určitého úkolu nebo v důsledku vzniku určité události není poskytnuto odstupné nebo se jim poskytne podstatně nižší odstupné než zaměstnancům, jejichž pracovní smlouvy na dobu určitou či neurčitou se ukončí výpovědí zaměstnavatele z objektivního důvodu.

#### **B. Možné ospravedlnění rozdílného zacházení (druhá otázka)**

64. Druhá otázka se týká pojmu objektivních důvodů, které podle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody mohou ospravedlnit nerovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda rozdíly v nárocích na odstupné u zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou mohou být ospravedlněny objektivními důvody s ohledem na skutečnost, že příslušný zaměstnavatel má prostor pro uvážení, zda uzavře smlouvu o dočasném zastupování, jejímž účelem je kompenzace postupného zkracování pracovního úvazku zaměstnance před odchodem do důchodu, na dobu určitou či neurčitou.

65. Tato otázka je kladena pouze pro případ, že se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou z hlediska zákonného odstupného za ztrátu svého pracovního místa nacházejí ve srovnatelné situaci. Vzhledem k tomu, že Soudnímu dvoru navrhuji již v rámci první otázky, aby se k takové srovnatelnosti vyjádřil záporně, a nevycházel tudíž z existence diskriminace, zabývám se touto druhou otázkou pouze podpůrně.

46 – Souběžně projednávaná věc *Montero Mateos (C-677/16)* se týká pracovní smlouvy na dobu určitou s celkovou dobou trvání devíti let a šesti měsíců. Jak nicméně uvádím ve svém stanovisku z dnešního dne v uvedené věci, mělo by být právní posouzení obou věcí stejné.

47 – Bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody; viz také druhý odstavec její preambule.

48 – První odstavec preambule rámcové dohody, srov. rovněž body 3 a 5 jejího obecného odůvodnění.

66. Odkazem na objektivní důvody, který je uveden mj. v ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody, vyjadřují evropští sociální partneři – a nakonec i unijní normotvůrce – základní myšlenku, že pracovní poměry na dobu určitou nesmějí být zaměstnavateli využívány k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou<sup>49</sup>.

67. Zjednodušeně řečeno judikatura k ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody<sup>50</sup> uznává jako objektivní důvody pro nerovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou jak úkoly, které mají plnit zaměstnanci, tak legitimní cíle sociální politiky dotyčného členského státu. Kromě toho lze nerovné zacházení i při existenci objektivních důvodů ospravedlnit jen tehdy, jestliže se váže na přesné a konkrétní skutečnosti a je dodržena zásada proporcionality.

68. V takovém případě, jako je projednávaný případ, je nasnadě, že rozdílnou úpravu zákonných nároků na odstupné pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou nelze vysvětlit úkoly, které mají plnit (tyto úkoly jsou v případě smlouvy o dočasném zastupování totožné), ale že vychází z hledisek sociální politiky. Pro španělského zákonodávce byla zjevně rozhodující snaha usnadnit začlenění uchazečů o práci na pracovním trhu, a dosáhnout tak co nejvyšší úrovně zaměstnanosti a kromě toho mělo být financování španělského systému sociálního zabezpečení postaveno na lepší základ. Jedná se přitom nepochybně o legitimní cíle sociální politiky.

69. Předkládající soud nemá ani tak pochybnosti o legitimitě sociálněpolitických cílů sledovaných španělským zákonodárcem jako spíše o vhodnosti a nezbytnosti rozdílné úpravy odstupného pro dosažení těchto cílů. Své pochybnosti odůvodňuje okolností, že španělští zaměstnavatelé mají rozhodovací pravomoc, zda v případě zkráceného úvazku z důvodu přípravy na odchod do důchodu uzavřou s novým zaměstnancem smlouvu o dočasném zastupování na dobu určitou či neurčitou.

70. Na první pohled by bylo skutečně možné mít za to, že španělský zákonodávce neuskutečňuje své cíle v oblasti sociální politiky v tomto ohledu koherentním a systematickým způsobem<sup>51</sup>: mohou-li být k dosažení uvedených cílů uzavřeny i smlouvy o dočasném zastupování *na dobu neurčitou*, proč by pak měli být, pokud jde o zákonné nároky na odstupné, znevýhodněni určití zaměstnanci, kterým byly nabídnuty jen smlouvy o dočasném zastupování *na dobu určitou*?

71. Je však třeba mít na paměti, že nástroj smlouvy o dočasném zastupování by byl mnohem méně atraktivní a mohl by tudíž mnohem hůře přispět k uskutečnění sledovaných cílů v oblasti sociální politiky, pokud by zákonodávce nenabídl zaměstnavatelům i variantu smlouvy o dočasném zastupování uzavřené na dobu určitou, která pro ně nemá tak dalekosáhlé finanční důsledky.

72. Je možné, že někteří zaměstnavatelé přistupují k variantě smlouvy o dočasném zastupování uzavřené na dobu určitou zneužívajícím způsobem, mají-li uspokojit stálé a trvalé potřeby, a měli by tak vlastně uzavřít smlouvu na dobu neurčitou<sup>52</sup>. V projednávaném případě nicméně nic nenasvědčuje tomu, že by tomu tak bylo.

49 – Rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37), ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 41), a ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

50 – Rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 53 a 58), ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 42), z dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55), ze dne 18. října 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 51), a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45).

51 – Požadavek dosáhnout tohoto cíle koherentním a systematickým způsobem považuje Soudní dvůr v ustálené judikatuře za výraz zásady proporcionality; srov. rozsudky ze dne 10. března 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, bod 55), ze dne 17. listopadu 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, EU:C:2009:709, bod 42), a ze dne 13. července 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 33). Jak jsem již vysvětlila na jiném místě, lze tuto judikaturu vytvořenou k základním svobodám přenést i na sekundární právo (srov. k tomu má stanoviska ve věcech Persidera, C-112/16, EU:C:2017:250, bod 66 s poznámkou pod čarou 46, a Komise v. Rakousko, C-187/16, EU:C:2017:578, bod 71).

52 – Srov. k tomu zásadní rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, zejména body 103, 106 a 107).

73. Každopádně je předcházení případnému zneužití, které nepochybně představuje důležitý zájem unijního normotvůrce a evropských sociálních partnerů, předmětem samostatné úpravy v ustanovení 5 rámcové dohody. Kromě toho samotná okolnost, že možnost časového omezení smluv o dočasném zastupování by mohla být zneužita určitými zaměstnavateli, ještě neznamená, že každý zaměstnanec vykonávající svou činnost na základě smlouvy o dočasném zastupování uzavřené na dobu určitou je diskriminován co do jeho podmínek zaměstnání oproti srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jak správně podotýká Komise, neměl by být setřen rozdíl mezi ochranou před diskriminací podle ustanovení 4 odst. 1 a zamezení zneužití podle ustanovení 5 rámcové dohody.

74. Odpověď na druhou otázku by tudíž měla být – za předpokladu, že je tato otázka relevantní – kladná.

### **C. Obecná zásada rovného zacházení (třetí otázka)**

75. Třetí a poslední otázka předkládajícího soudu je podle systematiky žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vznesena jen pro případ, že odpověď na první otázku je kladná a na druhou záporná. Podle mých výše uvedených úvah tomu tak není. V souladu s tím se budu níže zabývat třetí otázkou pouze podpůrně, stejně jak jsem již učinila u druhé otázky.

76. Podstatou této otázky předkládajícího soudu je, zda se jedná o rozpor s článkem 21 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i s obecnými unijními zásadami rovného zacházení a zákazu diskriminace, jestliže se výše odstupného, které podle španělského práva musí zaplatit zaměstnavatel při ukončení pracovní smlouvy, liší v závislosti na tom, zda je důvodem tohoto ukončení výpověď z objektivního důvodu nebo uplynutí doby, na kterou byla sjednána pracovní smlouva.

#### *1. Přípustnost třetí otázky*

77. Pokud jde o tuto třetí otázku, vznáší Grupo Norte Facility opětovně námitku nepřípustnosti a vytýká předkládajícímu soudu, že svými otázkami žádá o stanovisko k obecným nebo hypotetickým otázkám<sup>53</sup>. Grupo Norte Facility v podstatě zakládá svou námitku na tvrzení, že vnitrostátní soud se svou otázkou zaměřuje obecně na srovnání situací upravených v čl. 49 odst. 1 písm. c), jakož i v čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a nikoli na konkrétní jednotlivý případ.

78. Jak již bylo vysvětleno v rámci první otázky<sup>54</sup>, tato výtku neobstojí. Je třeba doplnit, že pokud jde o třetí otázku, vyplývá z celkového kontextu žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce nepochybně vztah ke konkrétnímu jednotlivému případu – případu A. M. Moreira Gómeze – ačkoli znění otázky jako takové se týká pouze obou sporných španělských ustanovení zákona.

79. Kromě toho mohl mít vnitrostátní soud v rámci poměrně obecné formulace třetí otázky na mysli, že Soudní dvůr v řízení o předběžné otázce není příslušný k podávání informací týkajících se použití práva na jednotlivý případ, ale že může poskytnout informace k výkladu příslušných právních ustanovení unijního práva. Skutečnost, že vnitrostátní soud vzal v úvahu tuto okolnost, nelze autoru žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vytýkat<sup>55</sup>.

80. Celkově vzato tedy nejsou o přípustnosti třetí otázky žádné pochybnosti.

53 – V této souvislosti se Grupo Norte Facility odvolává na ustálenou judikaturu, podle které Soudní dvůr není v řízeních o předběžné otázce povolán k poskytnutí poradního stanoviska k obecným nebo hypotetickým otázkám (srov. např. rozsudky ze dne 15. prosince 1995, Bosman, C-415/93, EU:C:1995:463, bod 60, ze dne 26. února 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 42, a ze dne 13. července 2017, Kleinstüber, C-354/16, EU:C:2017:539, bod 61).

54 – Viz k tomu výše, body 32 až 34 tohoto stanoviska.

55 – Obdobně i rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 24).

## 2. Obsahové posouzení třetí otázky

81. Obecná unijní zásada rovného zacházení, která je nyní zakotvena i v člancích 20 a 21 Listiny základních práv, podle ustálené judikatury vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno<sup>56</sup>.

82. O kontroverzní otázce, zda má tato obecná zásada nebo uvedená ustanovení Listiny v právním sporu mezi zaměstnancem a jeho soukromým zaměstnavatelem – tedy v horizontálním právním vztahu – přímý účinek<sup>57</sup>, není třeba v projednávaném případě rozhodovat. Obsahově totiž nemůže obecná unijní zásada rovného zacházení v tomto případě vést k jinému závěru než zvláštní zásada zákazu diskriminace v ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody (srov. i čl. 52 odst. 2 Listiny základních práv).

83. Jak již ale bylo vysvětleno v rámci první otázky k ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody, jedná se u ukončení pracovní smlouvy – bez ohledu na to, zda byla uzavřena na dobu určitou či neurčitou – výpovědí ze strany zaměstnavatele z objektivního důvodu o událost, která – pokud jde o její předvídatelnost – není srovnatelná s pouhým uplynutím doby, na kterou byla sjednána pracovní doba na dobu určitou, s dokončením určitého úkolu nebo se vznikem určité události<sup>58</sup>.

84. V důsledku toho nemohou ani obecná zásada rovného zacházení ani články 20 a 21 Listiny základních práv vyžadovat, aby byl zákonný nárok dotčených zaměstnanců na odstupné v obou případech stejně vysoký. Odpověď na třetí otázku by tudíž měla být – za předpokladu, že je tato otázka relevantní – záporná.

## VI. Závěry

85. Vzhledem k předcházejícím úvahám navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžnou otázku Tribunal Superior de Justicia de Galicia [Vrchní soud Galicie (Španělsko)] takto:

„Ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou v příloze směrnice 1999/70/ES musí být vykládáno v tom smyslu, že se nejedná o diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, jestliže jim při skončení pracovních smluv uplynutím doby, na kterou byly sjednány, dokončením určitého úkolu nebo v důsledku vzniku určité události není poskytnuto odstupné nebo se jim poskytne podstatně nižší odstupné než zaměstnancům, jejichž pracovní smlouvy na dobu určitou či neurčitou se ukončí výpovědí zaměstnavatele z objektivního důvodu.“

56 – Rozsudky ze dne 16. prosince 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a další (C-127/07, EU:C:2008:728, bod 23), ze dne 14. září 2010, Akzo Nobel Chemicals a Akros Chemicals v. Komise (C-550/07 P, EU:C:2010:512, bod 55), a ze dne 26. července 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, bod 46).

57 – Tato problematika byla živě diskutována zejména v souvislosti s rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), a ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21). Srov. mimoto nedávné rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), a ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

58 – K tomu viz výše, body 46 až 62 tohoto stanoviska.