



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

5. června 2018*

„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‘ – Srovnatelnost situací – Odůvodnění – Pojem ‚objektivní důvody‘ – Odstupné při rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou z objektivního důvodu – Nižší odstupné vyplácené při ukončení smlouvy o zastupování na dobu určitou“

Ve věci C-574/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchní soud v Galicii, Španělsko) ze dne 7. listopadu 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 14. listopadu 2016, v řízení

Grupo Norte Facility SA

proti

Angelu Manuelu Moreira Gómezovi,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, A. Tizzano, místopředseda, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas a C. G. Fernlund, předsedové senátů, A. Arabadžev (zpravodaj), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas a E. Regan, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. listopadu 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Grupo Norte Facility SA A. I. López Fernández a E. Orusco Almazánem, abogados,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 20. prosince 2017,

* Jednací jazyk: španělština.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“) a obsažené v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i výkladu článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi společnostmi Grupo Norte Facility SA (dále jen „Grupo Norte“) a panem Angelem Manuelem Moreira Gómezem ohledně ukončení pracovní smlouvy o dočasném zastupování mezi A. M. Moreira Gómezem a touto společností.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70:

„Podepsané 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 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím účelem „provedení [rámcové dohody] uzavřené mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP)[...]“.
- 5 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody zní:

„Strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.“
- 6 Podle třetího pododstavce uvedené preambule:

„[Rámcová dohoda] stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“
- 7 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

8 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

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

9 Ustanovení 4 rámcové dohody, 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

10 Článek 12 odst. 6 a 7 texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores (přepracované znění zákoníku práce), schváleného Real Decreto Legislativo 1/1995 (královské legislativní nařízení č. 1/1995) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „zákoník práce“), stanoví:

„6. Aby mohl zaměstnanec odejít do částečného starobního důchodu, [...] musí se se svým zaměstnavatelem dohodnout na zkrácení pracovní doby a snížení mzdy nejméně o 25 % a nejvýše o 75 %, [...] zároveň musí zaměstnavatel uzavřít smlouvu o ‚dočasném zastupování‘ v souladu s ustanoveními následujícího odstavce tak, aby byla pokryta pracovní doba uvolněná po zaměstnanci pobírajícím částečný starobní důchod. Smlouva o ‚dočasném zastupování‘ může být uzavřena rovněž k pokrytí pracovní doby zaměstnance, který pobírá částečný starobní důchod po dovršení věku 65 let.

Pracovní doba může být zkrácena a mzda může být snížena až o 85 %, pokud se smlouva o ‚dočasném zastupování‘ uzavírá na plný úvazek a na dobu neurčitou [...].

Plnění této pracovní smlouvy na částečný úvazek a odměna za toto plnění jsou slučitelné se starobním důchodem přiznaným zaměstnanci ze systému sociálního zabezpečení z titulu částečného starobního důchodu.

Pracovní poměr je ukončen, jakmile zaměstnanec odejde do plného starobního důchodu.

7. Smlouva o ‚dočasném zastupování‘ podléhá následujícím pravidlům:

- a) Uzavírá se se zaměstnancem, který je nezaměstnaný nebo který již se zaměstnavatelem uzavřel smlouvu na dobu určitou.
- b) S výjimkou případu uvedeného v druhém pododstavci odstavce 6 musí být smlouva o ‚dočasném zastupování‘ uzavřena v souvislosti s odchodem do částečného starobního důchodu jiného zaměstnance uzavřena na dobu neurčitou nebo alespoň na dobu, která odpovídá době zbývajících nahrazovanému zaměstnanci do dosažení věku 65 let. Pracuje-li zaměstnanec při částečném starobním důchodu u zaměstnavatele v okamžiku, kdy dosáhne tohoto věku, smlouva o ‚dočasném

zastupování“ uzavřená na dobu určitou může být prodloužena po dohodě obou stran vždy o rok; v každém případě přitom pozbývá platnosti na konci období, které odpovídá roku, kdy zastoupený zaměstnanec pobírající částečný starobní důchod odejde do plného starobního důchodu.

V případě, že zaměstnanec odejde do částečného starobního důchodu po dosažení věku 65 let, může být smlouva o „dočasném zastupování“, kterou může uzavřít zaměstnavatel za účelem pokrytí pracovní doby uvolněné po zaměstnanci, který pobírá částečný starobní důchod, na dobu neurčitou nebo roční. V posledně uvedeném případě se smlouva automaticky prodlužuje o další rok a skončí tak, jak je uvedeno v předchozím odstavci.

[...]

- d) Pracovní místo zastupujícího zaměstnance může být stejné jako pracovní místo zastoupeného zaměstnance nebo může jít o podobné pracovní místo, tedy místo, k němuž se váží úkoly, které spadají do téže profesní skupiny nebo do rovnocenné kategorie.

[...]“

11 Článek 15 odst. 1 zákoníku práce stanoví:

„Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena v následujících případech:

- a) pokud je zaměstnanec zaměstnán za účelem splnění určitého samostatného úkolu, který lze oddělit od činnosti podniku, jehož plnění je sice časově omezené, ale v zásadě probíhá po neurčitou dobu. [...]
- b) pokud to vyžaduje situace na trhu, nahromadění práce nebo přebytek poptávky, a to i v rámci běžné činnosti podniku. [...]
- c) v případě zastupování zaměstnanců, kteří mají nárok na zachování svého pracovního místa, pokud je v pracovní smlouvě specifikováno jméno zastupovaného a důvod zastupování.“

12 Podle čl. 15 odst. 6 prvního pododstavce tohoto zákoníku platí, že 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.

13 Článek 49 odst. 1 zákoníku práce stanoví:

„Pracovní smlouva skončí:

[...]

- b) z důvodů, které byly právoplatně uvedeny ve smlouvě, ledaže představují zjevné zneužití práva ze strany zaměstnavatele;
- c) pokud uplynula smlouvená doba nebo pokud bylo dokončeno dílo nebo poskytnuta služba, které jsou předmětem smlouvy. Po skončení smlouvy, s výjimkou případů dočasných smluv a smluv o odborné přípravě, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši rovnající se poměrné části částky, která odpovídá dvanáctinásobku denní mzdy za odpracovaný rok, nebo na odstupné, které případně stanoví příslušné zvláštní předpisy.

[...]

l) z objektivních důvodů přípustných ze zákona;

[...]“

- 14 Podle článku 52 zákoníku práce patří mezi „objektivní důvody“, které mohou ospravedlnit rozvázání pracovního poměru zaměstnance, nezpůsobilost zaměstnance zjištěná nebo vzniklá po jeho nástupu do práce; neschopnost zaměstnance přizpůsobit se provedeným technickým změnám jeho pracovního místa; hospodářské, technické, organizační či výrobní důvody, pokud je počet zrušených pracovních míst nižší než počet, který odůvodňuje rozvázání pracovních poměrů v rámci „hromadného propouštění“, a za určitých podmínek rovněž opakovaná nepřítomnost v zaměstnání, a to i odůvodněná.
- 15 Podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se při skončení pracovní smlouvy pro některý z důvodů uvedených v článku 52 tohoto zákoníku současně s předáním písemné výpovědi vyplatí zaměstnanci 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.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 16 Dne 1. listopadu 2012 uzavřel A.M. Moreira Gómez se společností Grupo Norte pracovní smlouvu o dočasném zastupování ve smyslu čl. 12 odst. 6 zákoníku práce na pozici pomocného pracovníka úklidu na dobu 28,12 hodin týdně, což představovalo 75 % obvyklé pracovní doby v nemocnici Hospital Montecelo de Pontevedra, v níž společnost Grupo Norte de Pontevedra poskytovala úklidové služby. Tato smlouva byla uzavřena za účelem zastupování na pracovním místě zastávaném matkou A.M. Moreira Gómeze, která odešla do částečného starobního důchodu a snížila si pracovní úvazek i mzdu o 75 %. Strany této smlouvy se dohodly, že smlouva vyprší dne 18. září 2015, kdy měla matka A.M. Moreira Gómeze odejít do plného starobního důchodu.
- 17 Dne 18. září 2015 společnost Grupo Norte informovala A.M. Moreira Gómeze o skončení smlouvy a přestala za něj hradit příspěvky do systému sociálního zabezpečení.
- 18 A. M. Moreira Gómez podal proti společnosti Grupo Norte žalobu za neplatnost výpovědi k Juzgado de lo Social no 2 de Pontevedra (Pracovní soud č. 2, Pontevedra, Španělsko). Na podporu své žaloby uvedl, že v nemocnici Hospital Montecelo de Pontevedra je zvykem, že pokud zastoupený zaměstnanec na pozici pomocného pracovníka úklidu odejde do plného starobního důchodu, bude zastupující zaměstnanec u zaměstnavatele poskytujícího úklidové služby zaměstnán na základě smlouvy na dobu neurčitou.
- 19 Společnost Grupo Norte existenci takové praxe popřela a uvedla, že zásada svobody podnikání jí umožňuje zaměstnávat na dotčeném pracovním místě pracovníky podle vlastního uvážení. Tato společnost rovněž uvedla, že jelikož smlouva A.M. Moreira Gómeze dosáhla dohodnutého dne, a sice dne odchodu zastoupené zaměstnankyně do plného starobního důchodu, skončila platnost této smlouvy v souladu se zákonem.
- 20 Juzgado de lo Social no 2 de Pontevedra (Pracovní soud č. 2, Pontevedra) rozhodl, že A.M. Moreira Gómez byl propuštěn protiprávně a že společnost Grupo Norte ho musí dle svého uvážení buď znovu přijmout do pracovního poměru, nebo mu musí zaplatit odstupné.
- 21 Společnost Grupo Norte podala proti rozsudku Juzgado de lo Social no 2 de Pontevedra (Pracovní soud č. 2, Pontevedra) odvolání k předkládajícímu soudu.

- 22 Předkládající soud má za to, že skončení smlouvy o zastupování dotčené v původním řízení je v souladu se zákonem, neboť splňuje všechny právní podmínky, společnost Grupo Norte ukončila tuto smlouvu ke dni stanovenému v této smlouvě a tato společnost nemá žádnou povinnost, jež by plynula z ustálené praxe, přijmout po skončení této smlouvy A. M. Moreira Gómeze do pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 23 Předkládající soud uvádí, že podle španělského práva může být každý zaměstnanec, ať už je v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, propuštěn z „objektivního“ důvodu ve smyslu článku 52 zákoníku práce a z tohoto titulu mu podle článku 53 tohoto zákoníku přísluší odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok. Přestože pracovní smlouva na dobu určitou skončí rovněž z důvodu objektivních okolností, a sice dosažení určitého dne, dokončení úkolu, na něhož se smlouva vztahuje, nebo v důsledku určité události, poskytnuté odstupné v takovém případě činí podle čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce pouze dvanáctinásobek denní mzdy za odpracovaný rok. V projednávaném případě smlouva A. M. Moreira Gómeze skončila uplynutím doby v této smlouvě sjednané, tedy ke dni, kdy zastoupená zaměstnankyně odešla do plného starobního důchodu.
- 24 Předkládající soud uvádí, že důvody propuštění uvedené v článku 52 zákoníku práce nastávají nepředvídatelně, což odůvodňuje rozdíl mezi částkami odstupného, přičemž odstupné stanovené v článku 53 tohoto zákoníku má za cíl kompenzovat ukončení smlouvy *ante tempus* z vůle pouze jedné strany.
- 25 Kromě toho zavedením smlouvy o zastupování na dobu určitou se španělský zákonodárce odchýlil od zásady stability zaměstnání, jednak aby mohli zaměstnavatelé najmout dočasnýho zaměstnance a stanovit kritéria pro skončení jeho pracovní smlouvy, a jednak aby jim poskytl prostředek k jeho odlišení od srovnatelného zaměstnance zaměstnaného na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Ukončení smlouvy o zastupování na dobu určitou a ukončení smlouvy na dobu neurčitou přitom vedou k vyplácení odstupného v rozdílné výši.
- 26 Tyto odlišnosti vedou Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchní soud v Galícii, Španělsko) k otázce, zda tento rozdíl představuje rozdílné zacházení, které rámcová dohoda zakazuje.
- 27 V případě kladné odpovědi si předkládající soud klade otázku, zda takové rozdílné zacházení může být považováno za odůvodněné cíli sociální politiky.
- 28 Pro případ, že rozdílné zacházení nemůže být považováno za odůvodněné cíli sociální politiky, předkládající soud uvádí, že je nemožné provést takový výklad čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, který by byl v souladu s rámcovou dohodou. Za těchto okolností si předkládající soud klade otázku, zda s ohledem na judikaturu Soudního dvora vyplývající z rozsudků ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, EU:C:2011:573), a ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), vyplývá zákaz rozdílného zacházení mezi zaměstnanci na dobu určitou a zaměstnanci na dobu neurčitou rovněž ze zásad rovnosti a zákazu diskriminace zakotvených v člancích 20 a 21 Listiny.
- 29 Za těchto okolností se Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchní soud v Galícii) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru 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 považovat za ‚srovnatelné situace‘ skončení pracovní smlouvy z důvodu ‚objektivních okolností‘ podle čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce a skončení z ‚objektivních důvodů‘ podle článku 52 zákoníku práce, a představuje tudíž rozdílné odstupné v prvním a druhém případě rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které je zakázáno směrnicí [1999/70]?

- 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, odůvodňují podle ustanovení 4 bodu 1 [rámcové dohody] také 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 bodem 1, je pro účely zajištění užitečného účinku směrnice 1999/70 třeba mít za to, že rozdílné zacházení při poskytnutí odstupného z důvodu ukončení smlouvy mezi zaměstnanci na dobu určitou a zaměstnanci na dobu neurčitou ve výše uvedené španělské právní úpravě představuje diskriminaci zakázanou článkem 21 [Listiny], jelikož je v rozporu se zásadami rovného zacházení a zákazem diskriminace, jež patří mezi základní zásady unijního práva?“
- 30 Dopisem došlým kanceláři Soudního dvora dne 25. dubna 2017 španělská vláda podle čl. 16 třetího pododstavce statutu Soudního dvora Evropské unie požádala, aby Soudní dvůr zasedal ve velkém senátu.

K předběžným otázkám

K první a druhé otázce

K přípustnosti

- 31 Společnost Grupo Norte zpochybňuje přípustnost první a druhé otázky. První otázka se totiž podle této společnosti týká srovnání různých důvodů, které mohou dle španělského práva vést k ukončení pracovní smlouvy. Předkládající soud tak podle jejího názoru požaduje, aby Soudní dvůr poskytl výklad nikoli unijního práva, ale vnitrostátního práva. Stejně tak svou druhou otázkou předkládající soud požaduje pouze to, aby Soudní dvůr přezkoumal důvody sociální politiky, které ospravedlňují zavedení smlouvy o dočasném zastupování španělským zákonodárcem. Soudní dvůr tedy podle ní na tyto otázky odpovídat nemůže.
- 32 V tomto ohledu z ustálené judikatury jistě vyplývá, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval k výkladu vnitrostátních předpisů, jelikož takový výklad přísluší výlučně vnitrostátním soudům (rozsudek ze dne 23. listopadu 2017, ČEZ Elektro Bulgaria a FrontEx International, C-427/16 a C-428/16, EU:C:2017:890, bod 30 a citovaná judikatura).
- 33 Je však třeba konstatovat, že první a druhá otázka, tak jak byly formulovány předkládajícím soudem, se netýkají výkladu španělského práva, nýbrž výkladu unijního práva, zejména zásady zákazu diskriminace, jak je konkretizována v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody, což spadá do pravomoci Soudního dvora.
- 34 S ohledem na výše uvedené je třeba konstatovat, že obě otázky jsou přípustné.

K věci samé

- 35 První a druhou otázkou, které je třeba zkoumat společně, se předkládající soud v podstatě táže, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které je odstupné vyplácené zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv na dobu určitou uzavřených s cílem pokrýt pracovní dobu uvolněnou zaměstnancem pobírajícím důchod, jako je smlouva o dočasném zastupování dotčená ve věci v původním řízení, po

uplynutí doby, na kterou byly smlouvy uzavřeny, nižší než odstupné přiznané zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě rozvázání pracovního poměru z objektivního důvodu.

- 36 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšení kvality práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Rovněž preambule této rámcové dohody v třetím pododstavci upřesňuje, že tato dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“. Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 v tomto ohledu uvádí, že cílem rámcové dohody je zejména zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků, které mohou zaručit uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudky ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47; ze dne 12. prosince 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 40, jakož i ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22).
- 37 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 byl zaměstnanecký poměr takové povahy využit zaměstnavatelem k tomu, aby byla zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudky ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, jakož i ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).
- 38 Vzhledem k cílům rámcové dohody, které jsou připomenuty v předchozích dvou bodech, musí být ustanovení 4 této dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (rozsudky ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, jakož i ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24; v tomto smyslu viz také rozsudek ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38).
- 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.
- 40 V projednávaném případě je třeba zaprvé uvést, že jelikož pracovní smlouva A. M. Moreira Gómeze stanoví konec v přesně stanovený den, je A. M. Moreira Gómez „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody.
- 41 Proto je zadruhé třeba určit, zda přiznání odstupného zaměstnavatelem z důvodu ukončení pracovní smlouvy spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod tento pojem, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (rozsudky ze dne 12. prosince 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35, a ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).
- 42 Soudní dvůr konstatoval, že pod tento pojem spadají zejména pravidla stanovení výpovědní lhůty použitelné v případě ukončení pracovních smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. března 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 29).

- 43 Soudní dvůr totiž upřesnil, že výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice tohoto pojmu vylučoval podmínky ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, by v rozporu s cílem zmíněného ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany před diskriminací, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou (rozsudek ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 27).
- 44 Tyto úvahy jsou přitom plně použitelné na odstupné poskytované zaměstnanci z důvodu ukončení pracovní smlouvy vážící ho k jeho zaměstnavateli, neboť odstupné je vypláceno z titulu pracovněprávního vztahu mezi nimi (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 31).
- 45 Z toho vyplývá, že takové odstupné, jako je odstupné dotčené ve věci v původním řízení, spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.
- 46 Zatřetí je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora zásada zákazu diskriminace, jejímž zvláštním vyjádřením je ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatura).
- 47 V tomto ohledu byla zásada zákazu diskriminace provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci (rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37 a citovaná judikatura).
- 48 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci (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, jakož i ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).
- 49 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností, aby určil, zda se A. M. Moreira Gómez, který byl na základě smlouvy o zastupování na dobu určitou zaměstnán společností Grupo Norte, nacházel v situaci, která je srovnatelná se situací zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou ve stejném období u stejného zaměstnavatele (obdobně viz rozsudky ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67; ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43, a ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).
- 50 Z informací, které má Soudní dvůr k dispozici, nicméně vyplývá, že když byl A. M. Moreira Gómez na základě této smlouvy zaměstnán u společnosti Grupo Norte, zastával v rámci nemocnice Hospital Montecelo de Pontevedra stejnou pozici pomocného pracovníka úklidu jako zaměstnankyně, kterou zastupoval, když pobírala částečný starobní důchod před odchodem do plného důchodu; tato pozice mimochodem nevyžadovala žádnou odbornou přípravu.
- 51 S výhradou konečného posouzení předkládajícím soudem vzhledem ke všem relevantním skutečnostem je proto třeba mít za to, že situace zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, jako je A. M. Moreira Gómez, byla srovnatelná se situací zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou u společnosti Grupo Norte, který prováděl stejné úkoly pomocného pracovníka úklidu.

- 52 Je tedy třeba ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující to, že po ukončení pracovní smlouvy o zastupování uzavřené na dobu určitou přísluší dotčenému zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nižší odstupné, než které dostane zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, pokud je propuštěn na základě některého z důvodů stanovených v článku 52 zákoníku práce.
- 53 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody třeba chápat tak, že neumožňuje ospravedlnit 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 obecnou nebo abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudky ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57, a ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54, jakož i usnesení ze dne 22. března 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, nezveřejněné, EU:C:2018:207, bod 62).
- 54 Uvedený pojem tedy podle ustálené judikatury rovněž vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudky ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53, a ze dne 14. září 2016, *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45, jakož i usnesení ze dne 22. března 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, nezveřejněné, EU:C:2018:207, bod 65).
- 55 V projednávaném případě se španělská vláda dovolává rozdílu, který charakterizuje kontext, v němž dochází k vyplacení odstupného, jako je odstupné podle čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, v souvislosti s uplynutím doby, na kterou byla sjednána taková pracovní smlouva na dobu určitou, jako je smlouva o zastupování na dobu určitou, ve srovnání s kontextem, v němž dochází k vyplacení vyššího odstupného v případě propuštění pro některý z důvodů uvedených v článku 52 tohoto zákoníku, jako jsou důvody ekonomické, technické, organizační či výrobní na straně zaměstnavatele v případě, že je počet zrušených pracovních míst nižší než počet, který odůvodňuje rozvázání pracovních poměrů v rámci „hromadného propouštění“. Španělská vláda v podstatě zdůrazňuje, že jestliže španělský zákonodárce zavedl prvně uvedené odstupné, aby se předešlo nadměrnému využívání dočasných pracovních poměrů a aby se posílila stabilita zaměstnanosti, k vyplacení tohoto odstupného dochází v souvislosti s událostí, která může být předjímana zaměstnancem již v době uzavření smlouvy na dobu určitou. Účelem tohoto odstupného není, na rozdíl od druhého uvedeného odstupného, kompenzovat ztrátu legitimních očekávání zaměstnance, že pracovní poměr bude pokračovat, vzniklou kvůli jeho propuštění pro některý z důvodů uvedených v článku 52. Tento rozdíl umožňuje vysvětlit, že výše odstupného poskytnutého zaměstnanci při ukončení jeho pracovní smlouvy není v obou případech rovnocenná.
- 56 V tomto ohledu je třeba uvést, že vyplacení takového odstupného, jaké měla vyplatit společnost Grupo Norte v souvislosti s ukončením pracovní smlouvy A. M. Moreira Gómeze, přičemž již v okamžiku uzavření smlouvy se počítalo s tím, že k tomuto ukončení dojde, jakmile zaměstnankyně, kterou zastupoval, odejde do plného starobního důchodu, zapadá do kontextu, který se z hlediska skutkového a právního výrazně liší od situace, kdy je ukončena pracovní smlouva zaměstnance na dobu neurčitou pro jeden z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce.
- 57 Z definice pojmu „pracovní smlouva na dobu určitou“ v ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, totiž vyplývá, že taková smlouva přestává mít účinky do budoucnosti, jakmile uplyne doba, na kterou byla uzavřena, přičemž tato doba může být určena dokončením určitého úkolu, tím, že nastane určitá událost, anebo, jak je tomu v projednávaném případě, dosažením určitého dne. Strany pracovní

smlouvy na dobu určitou již v době uzavření této smlouvy vědí, k jakému dni nebo za jaké podmínky smlouva končí. Tato doba omezuje trvání pracovního poměru, aniž musí strany vyjádřit svou vůli v tomto ohledu po uzavření smlouvy.

- 58 Naproti tomu rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce z podnětu zaměstnavatele vyplývá z okolností, které v době uzavření smlouvy nebyly známy a které naruší normální průběh pracovního poměru. Jak vyplývá z vysvětlení poskytnutých španělskou vládou a připomenutých v bodě 55 tohoto rozsudku a jak v podstatě uvedla generální advokátka v bodě 60 svého stanoviska, právě za účelem kompenzace nepředvídatelného ukončení pracovního poměru z takového důvodu, a tedy i narušení legitimních očekávání, která v takovém okamžiku zaměstnanec může mít, pokud jde o stabilitu tohoto poměru, čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyžaduje, aby takovému propuštěnému zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok.
- 59 V posledně uvedeném případě nestanoví španělské právo žádné rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, neboť čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanoví zákonné odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za rok odpracovaný u zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance, a to bez ohledu to, zda byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou či neurčitou.
- 60 Za těchto okolností je tedy třeba mít za to, že odlišný účel odstupného podle čl. 49 odst. 1 písm. c) a odstupného podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, k jejichž vyplácení dochází za zcela odlišných situací, představuje objektivní důvod ospravedlňující dotčené rozdílné zacházení.
- 61 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první a druhou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které je odstupné vyplácené zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou s cílem pokrýt pracovní dobu uvolněnou zaměstnancem pobírajícím dílčí starobní důchod, jako je smlouva o dočasném zastupování dotčená ve věci v původním řízení, po uplynutí doby, na kterou byly tyto smlouvy uzavřeny, nižší než odstupné přiznané zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě rozvázání pracovního poměru z objektivního důvodu.

Ke třetí otázce

- 62 Z předkládacího rozhodnutí v podstatě vyplývá, že třetí otázka je položena pouze pro případ kladné odpovědi na první a druhou otázku. S ohledem na odpověď poskytnutou na tyto dvě otázky tedy není třeba na třetí otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 63 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 (velký senát) rozhodl takto:

Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 a obsažené v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě,

podle které je odstupné vyplácené zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou s cílem pokrýt pracovní dobu uvolněnou zaměstnancem pobírajícím dílčí starobní důchod, jako je smlouva o dočasném zastupování dotčená ve věci v původním řízení, po uplynutí doby, na kterou byly tyto smlouvy uzavřeny, nižší než odstupné přiznané zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě rozvázání pracovního poměru z objektivního důvodu.

Podpisy.