



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
přednesené dne 25. ledna 2018¹

Věc C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
proti
Consorti Sanitari de Terrassa

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (pracovní soud č. 2 v Terrasse, 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 – Pojem ‚pracovní podmínky‘ – Nárok zaměstnance na přijetí zpět do zaměstnání v případě protiprávního propuštění z disciplinárních důvodů – Pracovní smlouva na dobu určitou ve formě smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu – Pracovní smlouva ve veřejném sektoru – Nerovné zacházení ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou – Pracovní smlouva na dobu neurčitou nemající trvalý charakter ve smyslu španělského práva“

I. Úvod

1. Jedná se o diskriminaci, jestliže zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru v případě protiprávní výpovědi jeho pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele nepřísluší právo na přijetí zpět do zaměstnání v témže zařízení, kdežto zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejném sektoru je právě takový nárok zaručen zákonem?
2. Toto je v podstatě právní otázka, kterou se má Soudní dvůr zabývat v tomto řízení o předběžné otázce. Opět se přitom dostává do popředí právní postavení zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou ve Španělsku, a sice v kontextu zvláštního druhu pracovního poměru na dobu určitou, tj. „smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu“² ve veřejném sektoru, později změněnou na „pracovní smlouvu na dobu neurčitou nemající trvalý charakter“.
3. Konkrétně jde o případ španělské zdravotní sestry Gardenie Yolandy Vernazy Ayovi, která byla propuštěna z disciplinárních důvodů a nyní před vnitrostátními soudy bojuje o opětovné přijetí do zaměstnání v nemocnici. Předmětem sporu je, zda Y. Vernaza Ayovi může stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejném sektoru uplatnit právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání, ukáže-li se, že její propuštění bylo protiprávní. Při posuzování této problematiky hrají roli v neposlední řadě i zvláštnosti zaměstnání ve veřejné službě.

1 – Původní jazyk: němčina.

2 – Ve španělštině: contrato de trabajo de interinidad.

4. Tento případ patří do série řízení o předběžné otázce týkajících se zásady zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, z nichž více než jeden je věnován právním problémům týkajícím se španělské smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu, kdežto několik dalších případů se zakládá na jiných typech pracovních smluv na dobu určitou ve Španělsku³.

5. Rozsudek Soudního dvora v projednávané věci může být dalším článkem mozaiky v judikatuře týkající se ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou před zneužitím a diskriminací, která je dlouhodobě prioritou Evropské unie v oblasti sociální politiky.

II. Právní rámec

A. Unijní právní předpisy

6. Unijní 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 EKOS⁴ (dále jen „směrnice 1999/70“). Touto směrnicí se podle jejího článku 1 provádí rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou (dále jen „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 [...]“⁵. Vyjadřuje vůli sociálních partnerů „vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“⁶.

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“⁷. 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“⁸. Je chápána jako „další krok k dosažení lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců“⁹.

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 vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

3 – Konkrétně o smlouvu o pracovním poměru na přechodnou dobu jde zejména v rozsudku ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, „de Diego Porras I“), v dosud probíhající věci de Diego Porras (C-619/17, „de Diego Porras II“), jakož i v rovněž probíhající věci Montero Mateos (C-677/16). V poslední věci, jakož i ve věci Grupo Norte Facility (C-574/16) jsem dne 20. prosince 2017 předložila své stanovisko (EU:C:2017:1022 a EU:C:2017:1021). Kromě toho je třeba odkázat na probíhající věc Rodríguez Otero (C-212/17).

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

5 – Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70.

6 – Třetí odstavce preambule rámcové dohody.

7 – Druhý odstavce preambule rámcové dohody; srov. rovněž bod 6 jejího obecného odůvodnění.

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

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

10. K oblasti 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 bod 1 rámcové dohody je nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“ a zní následovně (výňatek):

„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.“

B. Vnitrostátní právní předpisy

13. Ve španělském právu jsou relevantní ustanovení základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě¹⁰, jakož i ustanovení zákoníku práce¹¹.

Kategorie zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří však nejsou stálými zaměstnanci

14. Pracovníci ve veřejné službě ve Španělsku jsou buď úředníky, nebo zaměstnanci ve veřejné službě.

15. Zaměstnanci ve veřejné službě jsou zaměstnáváni na základě pracovních smluv a pro účely projednávání věci je lze rozdělit do tří kategorií:

- smluvní pracovníci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří byli zaměstnáni po uskutečnění výběrového řízení a kteří mají zaručené pracovní místo,

10 – Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (přepřacované znění zákona o základním statutu pracovníků ve veřejné službě, schválené nařízením s mocí zákona 5/2015) ze dne 30. října 2015 (BOE č. 261 ze dne 31. října 2015, s. 103105).

11 – Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (přepřacované znění zákoníku práce, schválené královským nařízením s mocí zákona 2/2015) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224).

- smluvní pracovníci, kteří pracují bez předchozího výběrového řízení na základě „pracovní smlouvy na dobu neurčitou nemající trvalý charakter“, a
- smluvní pracovníci v pracovním poměru na dobu určitou.

16. Podle judikatury Tribunal Supremo (Španělsko)¹² se za zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou nemajícím trvalý charakter ve smyslu druhé kategorie považují zejména takoví zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni zneužívajícím způsobem na základě pracovních smluv na dobu určitou. Ale i smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu může vést ke vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou nemajícího trvalý charakter.

Právní následky protiprávního propuštění z disciplinárních důvodů

17. Podle čl. 56 odst. 1 a 2 zákoníku práce má zaměstnavatel v případě nepřípustného propuštění zaměstnance v zásadě možnost volby, zda zaměstnance znovu zaměstná a vyplatí mu mzdu, která nebyla vyplacena ode dne propuštění až do dne, kdy soud určí, že propuštění bylo nepřípustné, anebo zda vyplatí odškodné ve výši 33násobku denní mzdy za každý odpracovaný rok, nanejvýš však 24 měsíčních mezd.

18. Právní úprava obsažená v čl. 56 odst. 1 a 2 zákoníku práce se vztahuje jak na zaměstnance v soukromém sektoru, tak na určité kategorie zaměstnanců ve veřejné službě, a sice na zaměstnance ve veřejné službě s pracovními smlouvami na dobu určitou a na zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě nemajícím trvalý charakter, tj. na druhou a třetí kategorii uvedené v bodě 15 výše.

19. Naproti tomu čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě stanoví, že stálý zaměstnanec ve veřejné službě musí být přijat zpět do zaměstnání, pokud bude propuštění, ke kterému došlo po disciplinárním řízení z důvodu závažného porušení povinností, prohlášeno za nepřípustné.

Smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu

20. Smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu je zvláštní typ pracovní smlouvy upravený v prováděcím ustanovení k zákoníku práce, a to v článku 4 královského nařízení 2720/1998¹³. Tato smlouva může být uzavřena za účelem zastoupení zaměstnance podniku, který má nárok na zachování svého pracovního místa na základě právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo individuální pracovní smlouvy. Tato smlouva může být uzavřena i za účelem dočasného obsazení pracovního místa během výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem stálého obsazení právě tohoto místa.

12 – Nejvyšší soud (Španělsko).

13 – Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (královské nařízení 2720/1998, kterým se provádí článek 15 zákoníku práce v oblasti smluv na dobu určitou) ze dne 18. prosince 1998 (BOE č. 7 ze dne 8. ledna 1999, s. 568).

III. Skutkový stav a původní řízení

21. Vernaza Ayovi byla ode dne 30. května 2006 zaměstnána ve Španělsku jako zdravotní sestra. Jejím zaměstnavatelem byl původně Fundació Sant Llätzer, a to až do doby, než byl pracovní poměr krátce nato převeden na Consorci Sanitari de Terrassa¹⁴ (dále jen „Conсорci“). Consorci je právnická osoba veřejného práva, která je součástí veřejného sektoru ve Španělsku a provozuje nemocnici v Terrasse. Vernaza Ayovi v této nemocnici pracovala nejprve na částečný úvazek a později na plný úvazek v odpolední směně.

22. Pracovní poměr Vernazy Ayovi se zakládal nejprve na první, přechodné pracovní smlouvě na dobu určitou, která byla platná ode dne 30. května 2006 do dne 14. srpna 2006, a potom ode dne 15. srpna 2006 na další, rovněž přechodné pracovní smlouvě na dobu určitou, která byla dne 28. prosince 2006 změněna na „pracovní poměr zaměstnance, který není stálým zaměstnancem, na dobu neurčitou,“ ve smyslu španělské judikatury¹⁵.

23. Dne 20. července 2011 požádala Vernaza Ayovi o pracovní volno z osobních důvodů, které jí bylo nejprve schváleno na dobu jednoho roku a později bylo dvakrát prodlouženo vždy o jeden rok.

24. Když Vernaza Ayovi dne 19. června 2014 požádala o přijetí zpět do zaměstnání, oznámilo jí Consorci, že momentálně není v oblasti její bývalé pracovní činnosti k dispozici pracovní žádné vhodné nebo obdobné pracovní místo pro zdravotní sestry. Následně se Vernaza Ayovi neúspěšně zúčastnila pěti interních výběrových řízení. Consorci jí nakonec přidělilo pracovní místo s částečným, 46,66 procentním pracovním úvazkem s pracovní dobou v odpoledních hodinách na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou nemající trvalý charakter.

25. Vernaza Ayovi následně uvedla, že nepřijme žádné změny pracovních podmínek, které platily před zahájením jejího pracovního volna z osobních důvodů, a v květnu roku 2016 odmítla i rozpis služeb, který jí byl předán.

26. Když se Vernaza Ayovi nedostavila v časech uvedených v časovém rozpisu služeb do práce, nejprve jí bylo disciplinárními opatřeními hrozeno a nakonec vůči ní bylo disciplinární řízení zahájeno. V rámci tohoto disciplinárního řízení byla Vernaza Ayovi dne 15. července 2016 propuštěna ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, a sice z důvodu jejích neomluvených absencí na pracovišti.

27. Dne 26. srpna 2016 Vernaza Ayovi podala k Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (pracovní soud č. 2 v Terrasse, Španělsko)¹⁶, tedy k předkládajícímu soudu, žalobu směřující proti jejímu propuštění z disciplinárních důvodů. Své propuštění pokládá za protiprávní a navrhuje, aby soud uložil Consorci buď povinnost znovu ji přijmout do zaměstnání za týchž pracovních podmínek, jaké platily před jejím propuštěním, a doplatit jí dlužnou mzdu, anebo povinnost vyplatit jí odstupné v maximální zákonem stanovené výši.

14 – Zdravotnické konsorcium v Terrasse.

15 – Srov. k tomu výše, body 15 a 16 tohoto stanoviska.

16 – Pracovní soud č. 2 v Terrasse (Španělsko).

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

28. Usnesením ze dne 26. ledna 2017, došlým dne 22. února 2017, předložil Juzgado de lo Social no 2 de Terrassa (Pracovní soud č. 2 v Terrasse, Španělsko) Soudnímu dvoru na základě článku 267 SFEU následující předběžné otázky:

- „1) Zahrnuje pojem ‚pracovní podmínky‘ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, právní následky propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo kvalifikováno jako protiprávní, a zejména právní následky vyplývající z čl. 96 odst. 2 španělského základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě?
- 2) Má být situace, jako je situace uvedena v čl. 96 odst. 2 španělského základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, kdy propuštění stálého zaměstnance ve veřejné službě ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo prohlášeno za nepřipustné, resp. protiprávní, vždy za následek jeho přijetí zpět do zaměstnání, kdežto v případě zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, který plní tytéž úkoly jako stálý zaměstnanec, existuje možnost vyplácet mu namísto přijetí zpět do zaměstnání odstupné, považována za diskriminační ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou?
- 3) Bylo by v situaci popsané v druhé otázce nerovné zacházení za těchto okolností odůvodněné nikoli ve světle uvedené směrnice, nýbrž ve světle článku 20 Listiny základních práv Evropské unie?“

29. V řízení o předběžné otázce před Soudním dvorem předložily písemná stanoviska Consorci Sanitari de Terrassa, španělská vláda a Evropská komise. Titíž zúčastnění, jakož i Vernaza Ayovi byli zastoupeni na jednání konaném dne 7. prosince 2017.

V. Pravomoc Soudního dvora

30. Španělsko zpochybňuje pravomoc Soudního dvora k zodpovězení této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, jelikož v případě pracovního poměru mezi Vernazou Ayovi a Consorci jde o čistě soukromoprávní pracovní poměr, na který se nevztahuje sporná právní úprava týkající se právního nároku na přijetí zpět do zaměstnání, který vyplývá ze zákona, a sice z čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě.

31. Podle článku 267 SFEU má Soudní dvůr v řízení o předběžné otázce pravomoc vykládat unijní právo. Vzhledem k tomu, že jak v případě směrnice 1999/70 včetně rámcové dohody, která k ní byla připojena jako příloha, tak v případě článku 20 Listiny základních práv jde o ustanovení unijního práva, o pravomoci Soudního dvora zodpovědět předběžné otázky nelze pochybovat.

32. Španělsko ve skutečnosti upozorňuje spíše na problém přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce než na problém pravomoci Soudního dvora. Španělsko se v této souvislosti zaměřuje na kategorii čistě hypotetické předběžné otázky, která nemá žádný vztah k realitě právního sporu před vnitrostátním soudem, a odůvodňuje to okolností, že zaměstnankyně jako Vernaza Ayovi se *per se* nemůže odvolávat na čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě.

33. Právě v tom ale spočívá samotný problém projednávané věci z hlediska unijního práva: právě proto, že vnitrostátní zákonodárce vyloučil pro kategorii zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou nemajícím trvalý charakter ve veřejné službě možnost uplatnit právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání podle čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, vyvstává otázka, zda v tom nespočívá diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Tato otázka

rozhodně není hypotetické povahy a vyžaduje užitečnou odpověď¹⁷.

34. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je tudíž přípustná a Soudní dvůr má pravomoc na ni odpovědět.

VI. Věcné posouzení předběžných otázek

35. Předkládající soud se svými otázkami v podstatě táže, zda jde o diskriminaci zakázanou unijním právem, když zaměstnankyni ve veřejném sektoru v pracovním poměru na dobu určitou v případě protiprávní výpovědi jejího pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nepřísluší právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení, kdežto stálému zaměstnanci ve veřejné službě vnitrostátní právo takový nárok přiznává.

36. Tato otázka vychází ze skutečnosti, že čl. 96 odst. 2 španělského základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě obsahuje zákonem stanovený nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení pouze pro stálé zaměstnance ve veřejné službě, kdežto na všechny ostatní zaměstnance se použije článek 56 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel po prohlášení výpovědi za protiprávní možnost svobodné volby, zda zaměstnance přijme zpět do zaměstnání v daném zařízení, anebo nebo mu vyplátí odškodnění.

37. To, zda byla výpověď Vernazy Ayovi skutečně protiprávní, není předmětem tohoto řízení o předběžné otázce. Nezbytná zjištění v této souvislosti přísluší pouze předkládajícímu soudu.

A. Úvodní poznámka k oblasti působnosti rámcové dohody

38. Ohledně oblasti působnosti rámcové dohody Soudní dvůr již objasnil, že její ustanovení platí i pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, kteří pracují pro orgány nebo jiné útvary veřejného sektoru¹⁸, a že se tito zaměstnanci mohou před vnitrostátními soudy vůči takovým orgánům nebo útvarům přímo dovolávat ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody¹⁹.

39. Na zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, zakotvenou v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, se tak v zásadě lze přímo odvolávat i vůči Consorci jakožto právnické osobě veřejného práva.

40. Consorci však zdůrazňuje, že v případě zaměstnankyně, jako je Vernaza Ayovi, vůbec nejde o zaměstnankyni v pracovním poměru na dobu určitou, nýbrž o osobu s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, která se *per se* nemůže odvolávat na rámcovou dohodu. I Španělsko místy argumentuje v tomto smyslu.

41. Rámcová dohoda se skutečně použije pouze na zaměstnance s pracovními smlouvami na dobu určitou. To vyplývá již ze samotného názvu této dohody a tento závěr potvrzuje i definice oblasti její působnosti uvedená v ustanovení 2 bodě 1: podle ní se rámcová 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.

17 – V témže smyslu rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 24).

18 – Rozsudky ze dne 4. července 2006, Adeneler a další (C-212/04, EU:C:2006:443, body 54 až 57), ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 25), ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819), body 38 až 40), 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 67).

19 – Rozsudky ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), bod 68), a ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), bod 28).

42. V projednávaném případě vnitrostátní soud s odkazem na judikaturu soudů nejvyššího stupně ve Španělsku uvádí, že pracovní smlouva, jako je pracovní smlouva Vernazy Ayovi, má být podle kritérií vnitrostátního práva považována za pracovní smlouvu na dobu určitou. Z tohoto vymezení vnitrostátního právního stavu, o který se předkládající soud opíral ve svém předkládacím rozhodnutí, jakož i z právní kvalifikace skutkového stavu původního řízení, ze které vycházel předkládající soud, musí podle ustálené judikatury vycházet rovněž Soudní dvůr v řízení o předběžné otázce, a to dokonce i tehdy, když jednotliví účastníci řízení, jako Consorci a Španělsko, vyjádří odlišné názory²⁰.

43. Pracovní smlouva, jako je španělská smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu sporná v projednávané věci, dále vykazuje z hlediska unijního práva všechny znaky pracovní smlouvy na dobu určitou. Podle definice pojmu uvedené v ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody je v této souvislosti rozhodující, že konec pracovního poměru je určen objektivními podmínkami, jako například uplynutím určitého data, splněním určitého úkolu nebo tím, že nastala určitá událost.

44. Smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu, jako je smlouva Vernazy Ayovi, sice nestanoví žádné konkrétní kalendářní datum jako datum ukončení pracovního poměru. Rovněž zařazení zaměstnankyně, jako je Vernaza Ayovi, mezi „zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou nemající trvalý charakter“ ve smyslu vnitrostátních právních předpisů může z důvodu, že bylo použito spojení „na dobu neurčitou“, vést k určitému terminologickému zmatku a na první pohled může dokonce naznačovat, že jde o stálý pracovní poměr na dobu neurčitou.

45. Rozhodující je však skutečnost, že smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu vždy automaticky končí, jakmile nastane určitá událost, a sice buď návratem zaměstnance, který měl nárok na zachování svého pracovního místa, nebo ukončením výběrového řízení za účelem obsazení volného pracovního místa stálým zaměstnancem. Jak vyplývá již z použití spojení „nemající trvalý charakter“, nejde tedy právě o pracovní poměr na dobu neurčitou, ale naopak o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, jejíž okamžik ukončení je nejistý pouze v tom ohledu, že v této souvislosti není známo žádné přesné kalendářní datum.

46. Jinými slovy je nesporné, že pracovní poměr, jako je poměr Vernazy Ayovi, skončí, jakmile nastane určitá (a přinejmenším implicitně smluvně dohodnutá) událost – návrat nebo první zaměstnání zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou; neurčitý je pouze přesný den, kdy k této události dojde. To postačí k tomu, aby bylo možné se domnívat, že jde o pracovní smlouvu na dobu určitou podle ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody.

47. Consorci závěrem namítá, že rámcová dohoda je použitelná na španělské pracovní smlouvy na dobu neurčitou nemající trvalý charakter pouze tehdy, pokud lze veřejnoprávního zaměstnavatele sankcionovat za zneužití vyplývající z použití tohoto druhu smlouvy. Consorci se v této souvislosti odvolává na usnesení León Medialdea, ve kterém šlo o sankce za zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou²¹.

48. I tento argument však musí být zamítnut. Zakládá se na nesprávném chápání usnesení León Medialdea. Ze samotné okolnosti, že v uvedeném usnesení šlo v první řadě o to, aby se zabránilo zneužívání, nelze vyvodit závěr, že by existence zneužívání byla předpokladem pro použití rámcové dohody na zaměstnance, jejichž pracovní poměr se zakládá na španělské smlouvě o pracovním poměru na přechodnou dobu. Hranici mezi podmínkami použití rámcové dohody na straně jedné a ustanoveními rámcové dohody o zabránění diskriminaci (ustanovení 4), jakož i o zabránění zneužití (ustanovení 5) na straně druhé nelze setřít.

20 – Viz rozsudky ze dne 14. října 2010, van Delft a další (C-345/09, EU:C:2010:610, bod 114), ze dne 6. října 2015, Târşia (C-69/14, EU:C:2015:662, bod 13), a ze dne 5. prosince 2017, M. A. S. a M. B. (C-42/17, EU:C:2017:936, bod 24).

21 – Usnesení ze dne 11. prosince 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, bod 41).

49. V souhrnu tedy zaměstnankyně, jako je Vernaza Ayovi, jejíž pracovní poměr se zakládá na smlouvě uzavřené na přechodnou dobu podle španělského práva, spadá do oblasti působnosti rámcové dohody.

B. Pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (první předběžná otázka)

50. První předběžná otázka se týká pojmu „pracovní podmínky“. Tímto pojmem je blíže vymezena oblast věcné působnosti zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, v níž je tento zákaz diskriminace zakotven, totiž konkrétně zakazuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, „pokud jde o pracovní podmínky“.

51. Předkládající soud nyní žádá informaci o tom, zda mezi uvedené pracovní podmínky může patřit i nárok zaměstnance na jeho přijetí zpět do zaměstnání po protiprávní výpovědi ze strany zaměstnavatele, tak jak ho ve Španělsku přiznává čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě stálým zaměstnancům ve veřejné službě.

52. Ze zúčastněných stran odpovídá na tuto otázku záporně jediné španělská vláda. Podobně jako již ve věcech C-596/14, C-574/16 a C-677/16 v zásadě uvádí, že pracovními podmínkami ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody jsou pouze pracovní podmínky²² v užším slova smyslu, a nikoli ostatní podmínky zaměstnání²³, jako například podmínky a právní následky ukončení pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.

53. Jak jsem nedávno uvedla již v jiné věci, tento názor nelze přijmout²⁴. Rozhodným kritériem pro výklad pojmu „pracovní podmínky“ v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody je totiž podle ustálené judikatury pouze kritérium zaměstnání, tj. okolnost, že právní úprava použitelná na zaměstnance nebo jím nárokováné dávky vyplývají z pracovního poměru se zaměstnavatelem²⁵.

54. 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“²⁶, aniž z nich zjevně vyplývají dva rozdílné přístupy. Takové rozlišování by bylo ostatně jen těžko slučitelné s cíli rámcové dohody i s celkovou systematikou evropského pracovního práva.

22 – Ve španělštině: condiciones de trabajo.

23 – Ve španělštině: condiciones de empleo.

24 – V tomto ohledu viz má stanoviska ve věcech Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 39 až 43) a Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 34 až 38).

25 – 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).

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

55. Rámcová dohoda má totiž zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace²⁷. Vyjadřuje vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací²⁸. 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 zaměstnance²⁹. V souladu s tím nemůže být zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou vykládána restriktivně³⁰.

56. Soudržnost evropského pracovního práva kromě toho vyžaduje, aby pojem „pracovní podmínky“ nebo „podmínky zaměstnání“ nebyl vykládán odděleně od svého významu v souvisejících ustanoveních unijního práva³¹. V této souvislosti je třeba zejména poukázat na antidiskriminační směrnice 2000/78/ES³² a 2006/54/ES³³, 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 propouštění³⁴.

57. Totéž platí, pokud jde o rámcovou dohodu o zaměstnání na dobu určitou. Podle judikatury spadají podmínky výpovědi pracovní smlouvy³⁵ do oblasti působnosti zásady zákazu diskriminace, stejně jako právní následky takové výpovědi, jako například peněžitá plnění zaměstnavatele, která je podle pracovní smlouvy nebo podle zákona povinen poskytnout v souvislosti se zaměstnaneckým poměrem v okamžiku ukončení pracovního poměru³⁶.

58. Přenesené použití této judikatury na nárok na přijetí zpět do zaměstnání, který vyplývá z čl. 96 odst. 2 španělského základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě, je zcela logické. A na rozdíl od názoru Španělska tomu neodporuje skutečnost, že v případě nároku na přijetí zpět do zaměstnání jde o zákonem stanovený následek protiprávní výpovědi. Řada jiných ustanovení souvisejících se skončením pracovních poměrů, které Soudní dvůr dosud přiřazoval již k pojmu „pracovní podmínky“, se také zakládala na zákonných ustanoveních vnitrostátního práva³⁷.

59. Celkově vzato jsou tedy rámcová dohoda obecně, jakož i v ní obsažená zásada zákazu diskriminace konkrétně použitelné na ustanovení vnitrostátního práva, kterým je upraveno přijetí zpět do zaměstnání zaměstnanců ve veřejné službě poté, co došlo k protiprávní výpovědi ze strany zaměstnavatele. Takový případ, jako je projednávaný případ, v němž se vede spor právě o takové přijetí zpět do zaměstnání, tedy spadá do oblasti působnosti ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

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

28 – Třetí bod preambule rámcové dohody.

29 – Rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 27 a 38); obdobně 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).

30 – Rozsudek 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).

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

32 – 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).

33 – 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 204, s. 23).

34 – 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 36), a ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 21).

35 – Rozsudek ze dne 13. března 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 až 29).

36 – Rozsudky ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 35 až 37), a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 29 až 32).

37 – 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).

C. Zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (druhá předběžná otázka)

60. Ústředním tématem projednávané věci je především druhá předběžná otázka. Tato otázka je věnována výkladu zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. V této souvislosti je třeba v zásadě objasnit, zda jsou zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru diskriminováni, pokud jim po protiprávní výpovědi jejich pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nepřísluší žádný zákonem stanovený nárok na přijetí zpět do zaměstnání, kdežto stálému zaměstnanci ve veřejné službě zákon takový nárok přiznává.

61. Podle ustálené judikatury, kterou Soudní dvůr již použil i na ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, tato zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno³⁸.

62. Předpokladem pro zjištění, že jde o porušení zákazu diskriminace, však na rozdíl od toho, co se zřejmě domnívá Španělsko, *není* poškozující nebo diskriminační úmysl zaměstnavatele v jakékoli podobě.

1. Nerovné zacházení

63. Omezení zákonem stanoveného právního nároku na přijetí zpět do zaměstnání pouze na zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě bezpochyby vede k rozdílnému zacházení mezi touto kategorií zaměstnanců a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejné službě.

64. Mezi zaměstnance, s nimiž je zacházeno méně příznivě a kteří podle španělského práva nemají zákonný nárok na přijetí zpět do zaměstnání a jejichž opětovné přijetí namísto toho záleží na volné úvaze zaměstnavatele, patří i zaměstnanci veřejného sektoru jako Vernaza Ayovi, kteří jsou zaměstnání na základě smluv o pracovním poměru na přechodnou dobu a nemají být podle kvalifikace výslovně provedené předkládajícím soudem pokládáni za zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou³⁹.

65. Je možné, že příznivější zacházení – tj. zákonem stanovený nárok na přijetí zpět do zaměstnání, který vyplývá z čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě – přísluší pouze malému počtu zaměstnanců ve Španělsku, a sice zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou *ve veřejné službě*, kdežto na velkou většinu španělského výdělečně činného obyvatelstva a také na většinu zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou se vztahuje méně příznivá právní úprava obsažená v článku 56 zákoníku práce.

66. K tomu, aby bylo možné konstatovat rozdílné zacházení ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, však postačí již skutečnost, že se „zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou“ je ve srovnání se „zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou“ zacházeno méně příznivě. V žádném případě není nutné, aby se *všichni* zaměstnanci na dobu určitou nacházeli ve srovnání se *všemi* zaměstnanci v trvalém pracovním poměru v méně příznivé situaci.

38 – Rozsudky ze dne 8. září 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65), a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 35).

39 – K tomu viz výše, bod 42 tohoto stanoviska.

67. Z ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody dále vyplývá, že existenci rozdílného zacházení je třeba posuzovat vždy ve vztahu k jednomu a témuž zařízení. Pro případ, jako je projednávaný případ, to znamená, že rozhodující jsou vztahy v rámci nemocnice v Terrasse, která patří ve Španělsku do veřejného sektoru, a proto je třeba všechny její zaměstnance považovat za zaměstnance ve veřejné službě.

2. Srovnatelnost situací

68. Zbývá však ještě posoudit, zda se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejné službě, s nimiž je ve srovnání s první kategorií zaměstnanců zacházeno méně příznivě, nacházejí ve srovnatelných situacích⁴⁰. Jak totiž naznačuje již znění ustanovení 4 bodu 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 neurčitou⁴¹. Jen v případě srovnatelnosti situací tedy může odlišná zákonná úprava právních následků protiprávní výpovědi ze strany zaměstnavatele, která je předmětem sporu v původním řízení, představovat diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

69. Východiskem úvah týkajících se srovnatelnosti zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, které přísluší provést předkládajícímu soudu⁴², je podle definice pojmu „srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou“ v ustanovení 3 bodu 2 prvním pododstavci rámcové dohody, zda oba vykonávají v daném zařízení stejnou nebo podobnou práci, resp. povolání. Při posuzování této otázky je třeba přihlídnout ke všem okolnostem, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky⁴³.

70. V projednávaném případě je třeba vycházet z toho, že zaměstnankyně v pracovním poměru na dobu určitou se s ohledem na konkrétní činnost, kterou měla vykonávat – zejména na povahu její práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky – nachází ve stejné situaci jako zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou v témže zařízení. Jak totiž uvádí Consorci, Vernaza Ayovi vykonávala jako zdravotní sestra tutéž pracovní činnost jako ostatní zdravotnický personál zaměstnaný v nemocnici v Terrasse v pracovním poměru na dobu neurčitou. Na to ostatně výslovně poukazuje i předkládající soud.

71. Jak jsem nedávno uvedla již v jiných věcech⁴⁴, přezkum srovnatelnosti situací ale nesmí skončit u obecného srovnání postavení zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou v daném zařízení. 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 ohledně příslušného předmětu sporu.

40 – 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).

41 – 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 v rozsudku ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

42 – 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).

43 – 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).

44 – K tomu viz má stanoviska ve věcech Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 49 až 52) a Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 44 až 47).

72. Předmětem sporu v projednávané věci je eventuální nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení po protiprávní výpovědi ze strany zaměstnavatele. Takové přijetí zpět do zaměstnání zaprvé slouží k nápravě protiprávního jednání, kterého se dopustil zaměstnavatel a které má navíc závažný dopad, neboť se týká existence pracovního poměru. Zadruhé jsou takovým přijetím zpět do zaměstnání uspokojena legitimní očekávání zaměstnance, že jeho pracovní poměr bude pokračovat po obvyklou dobu jeho trvání.

73. Pokud jde o oba cíle, kterými jsou náprava protiprávního jednání, kterého se dopustil zaměstnavatel, na straně jedné a uspokojení legitimních očekávání zaměstnance na straně druhé, neexistuje žádný rozdíl mezi zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou. Existence pracovního poměru zaměstnance zaměstnaného na dobu určitou totiž během trvání jeho pracovní smlouvy není hodná ochrany o nic méně než existence pracovního poměru jeho kolegy zaměstnaného na dobu neurčitou. A protiprávní výpověď trvajících pracovního poměru ze strany zaměstnavatele není o nic méně protiprávní, týká-li se zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, než když se její obětí stane zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou.

74. Zaměstnankyně v pracovním poměru na dobu určitou, jako je Vernaza Ayovi, se tudíž ohledně svého případného přijetí zpět do zaměstnání v nemocničním zařízení nachází ve srovnatelné situaci jako zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě, zaměstnaný v téže nemocnici⁴⁵.

75. Proti tomu nelze namítat, že zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě jsou ve Španělsku z ústavních důvodů⁴⁶ zaměstnáváni na základě výběrového řízení, kdežto v případě zaměstnanců ve veřejném sektoru, kteří jsou jako Vernaza Ayovi zaměstnáváni na základě smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu, to neplatí.

76. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě mají obecně vzato určité větší jistotu pracovního místa než zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejné službě, a proto musí podléhat přísnějším podmínkám pro přijetí do zaměstnání. V případě přijetí zpět do zaměstnání poté, co došlo k protiprávní výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, však právě nejde o tyto podmínky přijetí do zaměstnání, nýbrž pouze o to, aby byly odstraněny právní následky takové výpovědi a dotyčnému zaměstnanci vráceno postavení, které by měl, kdyby k výpovědi nedošlo.

77. Jak správně zdůrazňuje Komise, zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou bude znovu přijat do zaměstnání v daném zařízení pouze na zbývající dobu trvání jeho smlouvy o pracovním poměru na dobu určitou, tedy v případě smlouvy o pracovním poměru na přechodnou dobu do návratu dosavadního zaměstnance zastávajícího danou pozici nebo do skončení výběrového řízení vypsaného za účelem nového obsazení daného pracovního místa⁴⁷. Přijetí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou zpět do zaměstnání v žádném případě nevede k přeměně jeho pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou nebo k jakémukoli výhodnějšímu postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnání s jeho předchozí pozicí.

45 – Tím se projednávaná věc zásadně liší od probíhajících věcí Grupo Norte Facility a Montero Mateos, ve kterých jsem Soudnímu dvoru – za zcela odlišných skutkových okolností – navrhla, aby zamítl srovnatelnost situací zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou; k tomu viz má stanoviska věcech Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 46 až 62) a Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 41 až 60).

46 – V souvislosti s přístupem k funkcím ve veřejné službě ve Španělsku platí zásady rovnosti, kvalifikace a způsobilosti (viz čl. 23 odst. 2 a čl. 103 odst. 3 španělské Ústavy).

47 – Zvláštní problematice nemožnosti přijetí zpět do zaměstnání například proto, že se mezitím vrátil dosavadní zaměstnanec zastávající danou pozici, se věnuji níže v bodech 90 až 95 tohoto stanoviska.

78. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou svým přijetím zpět do zaměstnání zejména nezískává postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě, nelze mu vytýkat, že se nemůže prokázat úspěšně vykonaným výběrovým řízením. Nebylo-li v případě původního přijetí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou do zaměstnání nezbytné výběrové řízení, může jeho neexistence stěžejně zabránit přijetí téhož zaměstnance zpět do zaměstnání do jeho dosavadního útvaru, ke kterému byl přidělen, a to zejména tehdy, pokud – stejně jako v projednávané věci – k přerušení pracovního poměru nedošlo v důsledku porušení povinností či selhání zaměstnance, nýbrž (za předpokladu příslušných zjištění vnitrostátního soudu) v důsledku protiprávní výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

79. Za těchto okolností jde o rozdílné zacházení se srovnatelnými situacemi, pokud je zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejné službě odprávněn nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení poté, co došlo k protiprávní výpovědi pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, kdežto zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě je v takové situaci zákonný nárok na přijetí zpět do zaměstnání přiznán.

3. Odůvodnění

80. A nakonec vyvstává otázka, zda existují objektivní důvody, které mohou ospravedlnit nerovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě ohledně jejich případného přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení.

81. Odkazem na objektivní důvody, který je obsažen zejména v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, vyjadřují evropské 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 srovnatelným zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou⁴⁸.

82. Španělsko a Consorci poukazují na zvláštnosti práce ve veřejné službě, které jsou zakotveny v neposlední řadě ve španělské ústavě a podle názoru těchto zúčastněných stran vyžadují, aby byl právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání poté, co došlo k protiprávní výpovědi pracovního poměru, přiznán pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě, nikoli však zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru.

83. Zásady práva veřejné služby – například zásada obsazování volných pracovních míst, model úředníka a požadavek úspěšného vykonání výběrového řízení za účelem zaměstnání na dobu neurčitou – nejsou z hlediska praktického uplatňování ustanovení rámcové dohody bezvýznamné⁴⁹. Sama rámcová dohoda totiž výslovně uznává, „že jejich podrobné použití musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci“⁵⁰.

48 – 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).

49 – Srov. k tomu již má stanoviska ve spojených věcech Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2008:686, bod 117), jakož i ve věci Adeneler a další (C-212/04, EU:C:2005:654, body 85 a 86); v tomtéž smyslu spojená stanoviska generálního advokáta Poiaraes Madura ve věcech Marrosu a Sardino, jakož i Vasallo (C-53/04 a C-180/04, EU:C:2005:569, body 42 a 43).

50 – Takto třetí odstavce preambule rámcové dohody, srov. rovněž bod 10 jejího obecného odůvodnění.

84. Zároveň však nelze veškerou diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelných zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou paušálně odůvodnit odkazem na odvětvové zvláštnosti veřejné služby⁵¹; takto odůvodnit lze jen případy, v nichž mají tyto zvláštnosti konkrétní rozhodující význam⁵².

85. V projednávané věci nenasvědčuje nic tomu, že by uplatnění zásad práva veřejné služby mohlo vyžadovat, aby byl zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru, kteří byli protiprávně propuštěni ze zaměstnání ve veřejné službě, obecně odpírán právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení. Jak již totiž bylo uvedeno výše⁵³, takové přijetí zpět do zaměstnání poté, co došlo k protiprávní výpovědi, právě nevede ke změně postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou v rámci jeho zařízení, a zejména nedochází k přeměně jeho pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

86. Vůbec proto nehrozí, že by mohlo dojít k porušení zásad práva veřejné služby, pokud by byl zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, který byl neprávem propuštěn ze zaměstnání, přiznán právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení. Takové přijetí zpět do zaměstnání ani žádným způsobem nenarušuje postavení zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejné službě, ani neposkytuje zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou žádnou výhodu, která by odporovala zásadám práva veřejné služby. Dotčený zaměstnanec prostřednictvím přijetí zpět do zaměstnání zejména nezískává stále zaměstnání ve veřejném sektoru za současného obejití výběrového řízení, nýbrž se vrací zpět do daného zařízení pouze na tak dlouho, jak to připouští zbývající doba trvání jeho pracovní smlouvy na dobu určitou⁵⁴.

87. Španělsko se ještě pokouší vysvětlit neexistující nárok zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru na přijetí zpět do zaměstnání tím, že čl. 96 odst. 2 základního statutu zaměstnanců ve veřejné službě má povahu výjimky, a poukazuje na to, že obecná právní úprava obsažená v článku 56 zákoníku práce, která se vztahuje na všechny zaměstnance, neupravuje právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání.

88. I tento argument je však málo směřodátný. Zaprvé z povahy věci vyplývá, že uplatnění zásady zákazu diskriminace vede nejprve k rozšíření výhod, které byly vyhrazeny pouze přesně určené skupině osob, na jinou – diskriminovanou – skupinu osob⁵⁵. Zadruhé je třeba přezkoumat vždy konkrétně s ohledem na přesně určený podnik, zda skutečně docházelo k diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, a nikoliv abstraktně a obecně s ohledem na všechny zaměstnance v daném členském státě (v této souvislosti viz ustanovení 4 bod 1 ve spojení s ustanovením 3 bodem 2 rámcové dohody). A zatřetí rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou nelze podle judikatury odůvodnit tím, že toto rozdílné zacházení je stanoveno vnitrostátní obecnou a abstraktní právní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva⁵⁶.

89. Na okraj budiž poznamenáno, že ani rozpočtové úvahy, které vzhledem k nedostatku finančních prostředků v rozpočtech mnohých veřejných orgánů v členských státech vystupují stále více do popředí, nemohou odůvodnit situaci, kdy je zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou obecně odpírán právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání. Uznání takového odůvodnění by totiž

51 – V tomto smyslu rovněž rozsudky ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 45) a Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), jakož i 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 70), v nichž Soudní dvůr doplnil omezení „je-li to objektivně odůvodněno“.

52 – V tomto smyslu mé stanovisko ve věci Přezkum Komise v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, body 66 až 68).

53 – Viz výše, body 77 a 78 tohoto stanoviska.

54 – K tomu opět viz výše, bod 77 tohoto stanoviska.

55 – Ustálená judikatura; za mnohé viz např. rozsudky ze dne 21. června 2007, Jonkman a další (C-231/06 až C-233/06, EU:C:2007:373, bod 39), a ze dne 13. července 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 46).

56 – Rozsudky ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57), ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54), a ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 46).

v konečném důsledku mělo za následek tolerování protiprávního jednání veřejnoprávních zaměstnavatelů – tj. v projednávané věci protiprávní výpovědi pracovního poměru na dobu určitou během jeho trvání ze strany zaměstnavatele. Kromě toho by tlak na vedení hospodárné fiskální politiky byl plněn pouze na úkor zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, což by bylo ve zjevném rozporu se základním záměrem rámcové dohody, kterým je ochrana zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou před jakýmkoli méně příznivým zacházením⁵⁷. Je proto zcela logické, že podle ustálené judikatury pouhé rozpočtové důvody samy o sobě nemohou odůvodňovat diskriminaci, a to ani tehdy, jsou-li základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňují povahu a rozsah opatření, která zamýšlí přijmout⁵⁸.

4. Závěrečné poznámky

90. Připouštím, že přijetí zpět do zaměstnání neprávem propuštěných zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou může v mnohých případech vést k nepřekonatelným praktickým obtížím.

91. Zprvce mohou nastat případy, kdy další spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem již není únosná ani pro jednu stranu nebo každopádně pro jednoho z nich, a to zejména tehdy, když objektivní důvody nasvědčují tomu, že byl zničen vzájemný vztah důvěry mezi nimi.

92. Za další může – v neposlední řadě z důvodu délky trvání soudního řízení – dojít k tomu, že až po uplynutí dohodnuté doby trvání pracovní smlouvy na dobu určitou je jisté, zda se má být dotčená osoba znovu přijata do zaměstnání v daném zařízení. Pokud by se mezitím například vrátil kolega, v jehož nepřítomnosti byla uzavřena smlouva o pracovním poměru na přechodnou dobu, pak by se přijetí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, který dostal výpověď, zpět do zaměstnání, muselo uskutečnit zřejmě prostřednictvím jeho zařazení na pracovní pozici, která nebyla původně plánována, což by mohlo být v rozporu se zásadami práva veřejné služby.

93. Oba aspekty – jak neúnosnost další spolupráce, tak mezitímní nové obsazení sporného pracovního místa – mohou představovat objektivní důvod k tomu, aby nebyl zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou přiznán nárok na přijetí zpět do zaměstnání, a namísto toho mu byla vyplacena pouze finanční náhrada.

94. Chtěli bychom však jednoduše *všem* zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru, kteří byli neprávem propuštěni, *obecně* odeprít právní nárok na přijetí zpět do zaměstnání, šlo by to nad rámec toho, co je nezbytné pro vyřešení takových problémů.

95. V projednávané věci nemá Soudní dvůr například žádné informace o tom, že by pro Consorci bylo neúnosné, kdyby pracovní poměr na dobu určitou uzavřený s Vernazou Ayovi pokračoval až do jeho smluvního konce nebo že by bylo pracovní místo Vernazy Ayovi mezitím obsazeno jiným způsobem.

57 – Podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody *nesmí* být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě *pouze z toho důvodu*, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou; viz také rozsudky ze dne 22. prosince 2010, 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).

58 – Rozsudky ze dne 24. února 1994, Roks a další (C-343/92, EU:C:1994:71, bod 35, jakož i doplňkové body 36 a 37), ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, bod 59, jakož i doplňkové body 60 a 61), 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 110).

5. Dílčí závěr

96. Celkově vzato tedy jde o diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru zakázanou ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody, pokud těmto zaměstnancům poté, co došlo k protiprávní výpovědi jejich pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, obecně nepřísluší žádný zákonem stanovený nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení, kdežto zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejném sektoru takový nárok na přijetí zpět do zaměstnání přísluší.

D. Zásada rovnosti před zákonem ve smyslu článku 20 Listiny základních práv (třetí předběžná otázka)

97. Podstatou třetí a poslední předběžné otázky předkládajícího soudu je nakonec to, zda „by bylo v situaci popsané v druhé otázce nerovné zacházení za těchto okolností odůvodněné nikoli ve světle uvedené směrnice, nýbrž ve světle článku 20 Listiny základních práv“.

98. Tato otázka v zásadě směřuje k objasnění, zda jde o diskriminaci ve smyslu článku 20 Listiny základních práv, pokud je ve veřejném sektoru nárok na přijetí zpět do zaměstnání poté, co došlo k protiprávní výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přiznán pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, a nikoli zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.

99. 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 odůvodněno⁵⁹.

100. V probíhající věci Grupo Norte Facility jsem nedávno měla příležitost dospět k závěru, že obecná zásada rovného zacházení vyplývající z unijního práva z obsahového hlediska nemůže vést k jinému závěru než zvláštní zásada zákazu diskriminace zakotvená v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (srov. i čl. 52 odst. 2 Listiny základních práv)⁶⁰. V souladu s tím i Soudní dvůr přezkoumává opatření, která spadají do působnosti antidiskriminační směrnice, pouze s ohledem na tuto směrnici a nepřezkoumává je s ohledem na zásady vyplývající z primárního práva jako takové, které jsou konkretizovány v uvedené směrnici⁶¹.

101. Vzhledem k přezkumu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který byl proveden již v rámci druhé otázky, v projednávané věci tedy není nutné samostatně odpovídat na třetí otázku.

59 – 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).

60 – K tomu viz mé stanovisko ve věci Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, bod 82).

61 – V tomto smyslu i rozsudek ze dne 7. června 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, body 21 až 23), ohledně článku 21 Listiny základních práv.

VII. Závěry

102. Vzhledem k předcházejícím úvahám navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podanou Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (pracovní soud č. 2 v Terrasse, Španělsko) takto:

„Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou v příloze směrnice 1999/70/ES musí být vykládáno v tom smyslu, že jde o diskriminaci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou ve veřejném sektoru, pokud jim v případě, že došlo k protiprávní výpovědi jejich pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, obecně nepřísluší žádný zákonem stanovený nárok na přijetí zpět do zaměstnání v daném zařízení, kdežto zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou ve veřejném sektoru takový nárok na přijetí zpět do zaměstnání přísluší.“