



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

11. dubna 2019*

„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 ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou z objektivního důvodu – Nižší odstupné poskytnuté při ukončení pracovní smlouvy ‚sjednané na určitý úkol‘ “

Ve spojených věcech C-29/18, C-30/18 a C-44/18,

jejichž předmětem jsou tři žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrchní soud Galicie, Španělsko) ze dne 27. prosince 2017 (C-29/18), 26. prosince 2017 (C-30/18) a 29. prosince 2017 (C-44/18), došlými Soudnímu dvoru dne 17. ledna 2018 (C-29/18 a C-30/18) a dne 24. ledna 2018 (C-44/18), v řízeních

Cobra Servicios Auxiliares SA

proti

Josému Davidu Sánchez Iglesiasovi (C-29/18),

Josému Ramónovi Fiuza Asoreymu (C-30/18),

Jesúsi Valiño Lópezovi (C-44/18),

FOGASA (C-29/18 a C-44/18),

Incatema SL,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabadžev (zpravodaj), předseda senátu, T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda a P. G. Xuereb, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

* Jednací jazyk: španělština.

s ohledem na vyjádření předložená:

- za španělskou vládu S. Jiménez Garcíou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,

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

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžných otázkách se týkají výkladu ustanovení 4 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 článků 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci tří sporů, v nichž na jedné straně stojí společnost Cobra Servicios Auxiliares SA (dále jen „Cobra“) a na straně druhé José David Sánchez Iglesias (C-29/18), José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18) a Jesus Valiño Lopez (C-44/18) (dále společně jako „dotčené osoby“), společnost FOGASA (C-29/18 a C-44/18) a společnost Incatema SL ve věci zaplacení odstupného při ukončení pracovní smlouvy sjednané na určitý úkol uzavřené mezi dotčenými osobami a společností Cobra.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 uvádí:

„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 projeví tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající[ho] z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.“

- 4 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je účelem této směrnice „provedení [rámcové dohody] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP)“.

- 5 Třetí pododstavec preambule rámcové dohody upřesňuje:

„Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“

6 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužívání vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

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

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
 2. „srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou“ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem[...]
- 8 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:

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

Španělské právo

9 Článek 15 texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores (přepřacované 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 rozhodné době z hlediska skutkového stavu v původních řízeních (dále jen „zákoník práce“) stanoví:

„1. Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.

Pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena v následujících případech:

- a) [p]okud je zaměstnanec přijat k vykonání určitého úkolu, který je samostatný a oddělitelný od veškeré činnosti podniku, a jeho plnění, třebaže je časově omezené, má v zásadě neurčitou délku trvání. Doba trvání těchto smluv nesmí překročit tři roky, přičemž tuto dobu trvání lze prodloužit až na dvanáct měsíců celostátní oborovou kolektivní smlouvou nebo, pokud taková smlouva neexistuje, oborovou kolektivní smlouvou nižšího stupně. Po uplynutí těchto lhůt získávají zaměstnanci postavení stálých zaměstnanců podniku. V celostátních oborových kolektivních smlouvách nebo v oborových kolektivních smlouvách nižšího stupně, včetně podnikových kolektivních smluv, mohou být vymezeny práce nebo úkoly, které jsou zásadní součástí obvyklé činnosti podniku a na které se mohou vztahovat pracovní smlouvy této povahy.

[...]

3. Smlouvy na dobu určitou obcházející zákon se považují za smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.

[...]

10 Článek 49 odst. 1 zákoníku práce stanoví:

„1. Pracovní smlouva skončí:

[...]

b) z důvodů, které byly právoplatně uvedeny ve smlouvě, ledaže představují zjevné zneužití práva ze strany zaměstnavatele;

c) okamžikem uplynutí sjednané doby trvání nebo okamžikem dokončení úkolu nebo poskytnutí služby, které jsou předmětem smlouvy. Po ukončení smlouvy, s výjimkou případů smluv o dočasném obsazení pracovního místa a smluv o odborné přípravě, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši rovnající se poměrné části částky, která odpovídá dvanáctinásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok, nebo na odstupné, které případně stanoví příslušné zvláštní předpisy.

[...]

i) v případě hromadného propouštění z hospodářských, technických, organizačních či výrobních důvodů;

[...]

l) z objektivních důvodů přípustných ze zákona;

[...]“

11 Článek 51 odst. 1 tohoto zákoníku práce stanoví:

„Pro účely tohoto zákona se za hromadné propouštění považuje ukončení pracovních poměrů z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období devadesáti dnů týká nejméně:

a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než 100 zaměstnanců;

b) 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají 100 až 300 zaměstnanců;

c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.

[...]

[...] Za výrobní důvody se považují takové důvody, kdy dochází ke změnám mimo jiné u poptávky po výrobcích nebo službách, které podnik zamýšlí uvádět na trh.

[...]“

12 Podle článku 52 zákoníku práce lze pracovní smlouvu ukončit mimo jiné na základě některého z důvodů stanovených v čl. 51 odst. 1 tohoto zákoníku.

13 Podle čl. 53 odst. 1 písm. b) uvedeného zákoníku práce se při ukončení 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 každý odpracovaný rok, přičemž odstupné za dobu kratší než jeden rok se stanoví poměrně k odpracovaným měsícům, a to až do výše dvanácti měsíčních mezd.

- 14 Podle čl. 56 odst. 1 zákoníku práce musí zaměstnavatel v případě protiprávního ukončení pracovní smlouvy začlenit pracovníka zpět na pracovní místo v podniku nebo mu vyplatit odstupné ve výši třicetitřínásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok.

Spory v původních řízeních a předběžné otázky

- 15 Dne 1. srpna 2011 uzavřela společnost Cobra se společností Unión Fenosa, která je distributorem elektřiny a plynu, smlouvu, podle níž ji posledně uvedená společnost pověřila prováděním odečtů stavu elektroměrů, připojováním a výměnou měřidel, jejich pravidelných kontrol, odstávek a vyřazování, jakož i prováděním měsíčních odečtů plynoměrů na území provincie La Coruña (Španělsko) (dále jen „smlouva o poskytování služeb“).
- 16 Společnost Cobra přijala dotčené osoby na základě pracovních smluv na dobu určitou sjednaných na určitý úkol spojený s trváním smlouvy o poskytování služeb, zejména za účelem provádění úkolů spočívajících v odečtu měřidel zákazníků společnosti Unión Fenosa.
- 17 Dne 24. února 2015 vyrozuměla společnost Unión Fenosa společnost Cobra o tom, že s účinností od 31. března 2015 ukončuje smlouvu o poskytování služeb.
- 18 Společnost Cobra oznámila dotčeným osobám, že v důsledku rozhodnutí společnosti Unión Fenosa ukončit smlouvu o poskytování služeb zanikají pracovní poměry mezi dotčenými osobami a společností Cobra z důvodu zániku úkolu, který má být plněn. Společnost Cobra rovněž dotčené osoby vyrozuměla o tom, že k okamžiku zániku uvedených pracovních poměrů jim mimo jiné vzniká nárok na odstupné podle čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.
- 19 Společnost Cobra dále zahájila postup hromadného propouštění z výrobních důvodů, jež se týkalo 72 zaměstnanců na dobu neurčitou, jejichž pracovní náplň rovněž souvisela s plněním smlouvy o poskytování služeb.
- 20 Dotčené osoby podaly k Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela (soud pro věci pracovněprávní a sociální č. 3 v Santiagu de Compostela, Španělsko) žaloby směřující mimo jiné proti společnosti Cobra, v nichž zpochybňovaly své propuštění.
- 21 Uvedený soud v rozsudcích vydaných v březnu 2017 konstatoval, že pracovními smlouvami dotčených osob byl obcházen zákon, a jejich ukončení tudíž postrádalo právní základ a bylo neoprávněným propuštěním. Uvedený soud uložil společnosti Cobra, aby dotyčné zaměstnance buď začlenila zpět, nebo ukončila jejich pracovní poměry a vyplatila jim odstupné za protiprávní ukončení pracovní smlouvy podle čl. 56 odst. 1 zákoníku práce.
- 22 Společnost Cobra se proti těmto rozsudkům odvolala k Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrchní soud Galicie, Španělsko) a tvrdí, že pracovní smlouvy na dobu určitou dotčené v původních řízeních jsou platné.
- 23 Dotčené osoby tvrdí, že kdyby měly být jejich pracovní smlouvy považovány za platné, mají podle ustanovení 4 rámcové dohody a rozsudku ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), nárok na zaplacení odstupného z důvodu hromadného propouštění, jenž je stanoven v čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
- 24 Předkládající soud uvádí, že podle judikatury Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) skutečnost, že byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou sjednaná na určitý úkol, která se týká výkonu činnosti, jež je předmětem smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem a jeho zákazníkem, neznamená, že je třeba uvedenou pracovní smlouvu považovat za protiprávní a pracovní poměr překvalifikovat podle čl. 15 odst. 3 tohoto zákoníku na pracovní poměr na dobu neurčitou.

- 25 Podle předkládajícího soudu z této judikatury vyplývá, že ukončením smlouvy o poskytování služeb uvedeným zákazníkem je dokončen úkol, který byl předmětem pracovní smlouvy sjednané na určitý úkol ve smyslu čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, a tudíž v jeho důsledku dochází k zániku posledně uvedené smlouvy.
- 26 Podle předkládajícího soudu z uvedené judikatury rovněž vyplývá, že délka trvání pracovní smlouvy na dobu určitou sjednané na určitý úkol je podmíněna existencí potřeby, která je touto smlouvou uspokojována, a že po uzavření uvedené smlouvy je obecně obtížné určit přesné datum jejího zániku. Podle předkládajícího soudu tak Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) konstatoval, že po dobu trvání této potřeby, tj. po dobu platnosti smlouvy o poskytování služeb uzavřené zaměstnavatelem, zůstává pracovní smlouva sjednaná na určitý úkol v platnosti, neboť doba jejího trvání se shoduje s dobou trvání potřeby, k jejímuž uspokojování je určena.
- 27 Předkládající soud uvádí, že pracovní smlouvy na dobu určitou dotčené ve věcech v původních řízeních odpovídají pojmu „pracovní smlouva sjednaná na určitý úkol“, jak jej vykládá Tribunal Supremo (Nejvyšší soud).
- 28 V projednávaných věcech však v důsledku ukončení smlouvy o poskytování služeb, které vedlo k ukončení pracovních poměrů mezi společností Cobra a několika jejími zaměstnanci, vznikl zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu určitou nárok na zaplacení odstupného ve výši 12 dnů za každý odpracovaný rok, který je stanoven v čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, a zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou, kteří vykonávali tutéž práci, nárok na zaplacení odstupného ve výši 20 dnů za každý odpracovaný rok, který je stanoven v čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
- 29 Podle předkládajícího soudu tudíž stran pracovních podmínek existuje rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které vyplývá z odlišného právního režimu, jenž je stanoven vnitrostátním právem pro vznik nároku na odstupné při ukončení pracovního poměru.
- 30 Předkládající soud, který uvádí, že tento rozdíl je dán tím, že k ukončení smluv na dobu určitou a smluv na dobu neurčitou dotčených ve věcech v původních řízeních, přestože společnou příčinou jejich ukončení bylo ukončení smlouvy o poskytování služeb, dochází v případě prvně uvedených smluv uplynutím sjednané doby jejich trvání, a v případě smluv na dobu neurčitou hromadným propuštěním z důvodů, které nesouvisejí s dobou trvání pracovního poměru, se táže, zda existující objektivní důvody, jež by umožnily ospravedlnit rozdílné zacházení uvedené v předchozím bodě tohoto rozsudku.
- 31 V případě záporné odpovědi na tuto otázku se předkládající soud táže, zda lze mít v případě, kdy spory v původních řízeních mezi sebou vedou jednotlivci a kdy čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce nelze vyložit v souladu se směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou, obdobně jako v rozsudku ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), v rozsudku ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), v rozsudku ze dne 13. září 2011, Prigge a další, (C-447/09, EU:C:2011:573), a v rozsudku ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), které se týkají obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku, za to, že je třeba upustit od použití tohoto ustanovení španělského práva, neboť je v rozporu se zásadami rovnosti a zákazu diskriminace, jež jsou zakotveny v člancích 20 a 21 Listiny.
- 32 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Nejvyšší soud Galicie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je třeba ustanovení 4 [rámcové dohody] vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která na základě téže skutkové okolnosti (ukončení smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem a třetím podnikem z vůle posledně zmíněného podniku) stanoví nižší odstupné při ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou sjednané na určitý úkol odpovídající

trvání uvedené smlouvy o poskytování služeb než při ukončení pracovních smluv na dobu neurčitou u srovnatelných zaměstnanců postupem hromadného propouštění odůvodněným výrobními důvody, které vyplývají z ukončení uvedené smlouvy o poskytování služeb?

- 2) Je v případě kladné odpovědi třeba zaujmout výklad, že rozdílné zacházení v rovině odstupného při ukončení pracovní smlouvy odůvodněném touž skutkovou okolností, i když na základě odlišného zákonného důvodu, mezi srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou představuje jeden z případů diskriminace zakázaných v článku 21 [Listiny] a je v rozporu se zásadami rovného zacházení a nediskriminace podle článků 20 a 21 Listiny, které patří mezi obecné zásady unijního práva?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 33 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které je v takové situaci, jako je situace dotčená ve věcech v původních řízeních, ve které má ukončení smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem a jedním z jeho zákazníků za následek jednak ukončení pracovních smluv sjednaných na určitý úkol uzavřených mezi tímto zaměstnavatelem a určitými zaměstnanci a jednak postup hromadného propouštění zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou zaměstnaných uvedeným zaměstnavatelem, které je založeno na objektivním důvodu, odstupné za ukončení pracovního poměru vyplácené prvně uvedeným zaměstnancům nižší než odstupné vyplácené zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou.
- 34 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Kromě toho preambule této rámcové dohody v třetím pododstavci upřesňuje, že posledně uvedená 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 takové povahy, která zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 54 a citovaná judikatura).
- 35 Účelem rámcové dohody, a konkrétně jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování uvedené zásady u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 55 a citovaná judikatura).
- 36 Vzhledem k cílům sledovaným rámcovou dohodou, tak jak byly připomenuty v obou předchozích bodech, musí být její ustanovení 4 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu unijního sociálního práva, kterou nelze vykládat restriktivně (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 56 a citovaná judikatura).
- 37 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.

- 38 V projednávané věci je třeba zaprvé uvést, že jelikož pracovní smlouvy dotčených osob sjednané na určitý úkol byly, jak vyplývá z předkládacích rozhodnutí, uzavřeny za podmínek stanovených v čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce za účelem plnění stanoveného úkolu, tj. úkolu stanoveného v rámci plnění smlouvy o poskytování služeb, jež spočívá mimo jiné v odečtech stavu měřidel zákazníků společnosti Unión Fenosa, dotčené osoby jsou „zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1, ve spojení s ustanovením 3 bodem 1, rámcové dohody.
- 39 Zadruhé je třeba připomenout, že takové odstupné, jaké bylo dotčeno ve věcech v původních řízeních, které je vypláceno zaměstnanci při ukončení jeho pracovní smlouvy, kterou uzavřel se svým zaměstnavatelem, spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 59 a citovaná judikatura).
- 40 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 (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 60 a citovaná judikatura).
- 41 Pro posouzení, zda dotčené osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, je třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 62 a citovaná judikatura).
- 42 V projednávaných věcech je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností, aby určil, zda se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, jež byli zaměstnáni společností Cobra na základě smluv sjednaných na určitý úkol, nacházeli v situaci, která byla srovnatelná se situací zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou ve stejném období týměž zaměstnavatelem (obdobně viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 63 a citovaná judikatura).
- 43 Z informací, které má Soudní dvůr k dispozici, nicméně vyplývá, že dotčené osoby vykonávaly po dobu, během níž byly zaměstnány společností Cobra na základě těchto pracovních smluv, tytéž úkoly, jakými byli pověřeni zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, jichž se týkalo hromadné propouštění.
- 44 S výhradou konečného posouzení všech relevantních skutečností předkládajícím soudem je proto třeba mít za to, že situace takových zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, jako jsou dotčené osoby, byla srovnatelná se situací zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou zaměstnaných společností Cobra k plnění týchž úkolů, jakými byli pověřeni prvně uvedenými zaměstnanci.
- 45 Začtvrté a nakonec je proto třeba ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující to, že po uplynutí doby trvání pracovní smlouvy sjednané na určitý úkol, které přímo vyplývá z ukončení smlouvy o poskytování služeb, vzniká dotčným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou nárok na vyplacení nižšího odstupného, než jaké je vypláceno zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě jejich propuštění na základě některého z důvodů stanovených v článku 52 zákoníku práce v důsledku ukončení téže smlouvy o poskytování služeb.
- 46 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody vyžaduje, aby bylo zjištěné nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do kterého spadá, a na základě objektivních a transparentních kritérií, za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, je způsobilá dosáhnout

sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž splnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 68 a citovaná judikatura).

- 47 V projednávané věci se španělská vláda dovolává rozdílu, který charakterizuje kontext, v němž dochází k zaplacení odstupného, jež stanovuje čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, ve srovnání s kontextem, v němž dochází k vyplacení odstupného stanoveného podle čl. 53 odst. 1 písm. b) tohoto zákoníku. Nárok na zaplacení prvně uvedeného odstupného vzniká v okamžiku dokončení úkolu, který je předmětem takové smlouvy na dobu určitou, jako jsou smlouvy sjednané na určitý úkol dotčené ve věcech v původních řízeních, zatímco nárok na vyplacení druhého uvedeného odstupného, které je vyšší, je uspokojován v případě propuštění pro některý z důvodů uvedených v článku 52 uvedeného zákoníku, jako jsou důvody hospodářské, technické, organizační či výrobní na straně zaměstnavatele. Uvedená vláda v podstatě zdůrazňuje, že k zaplacení prvního z těchto odstupných dochází v okamžiku, kdy nastane událost, kterou zaměstnanec mohl při uzavření svého pracovní smlouvy na dobu určitou předvídat. Naproti tomu má toto odstupné ve druhém případě za cíl kompenzovat nenaplněná legitimní očekávání zaměstnance, že jeho pracovní poměr bude pokračovat, jež nebyla naplněna v důsledku jeho propuštění pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku. Tento rozdílný kontext podle ní ospravedlňuje, že výše odstupného poskytnutého zaměstnanci při ukončení jeho pracovní smlouvy není v obou případech totožná.
- 48 V tomto ohledu je třeba uvést, že zaplacení takového odstupného, jaké měla zaplatit společnost Cobra při ukončení pracovních smluv sjednaných na určitý úkol dotčených ve věcech v původních řízeních, u nichž bylo v okamžiku jejich uzavření stanoveno, že zanikají okamžikem dokončení úkolu, k jehož splnění byly uzavřeny, zapadá do kontextu, který se z právního hlediska výrazně liší od situace, ve které je za týchž okolností ukončena srovnatelná pracovní smlouva zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou z výrobních důvodů ve smyslu článků 51 a 52 zákoníku práce, přestože je příčina obou těchto událostí stejná, a sice v projednávaných věcech ukončení smlouvy o poskytování služeb.
- 49 Z definice pojmu „pracovní smlouva na dobu určitou“ v ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody totiž vyplývá, že taková smlouva přestává mít účinky do budoucna, jakmile uplyne doba, na kterou byla uzavřena, přičemž tato doba může být určena dosažením konkrétního data, nebo tím, že nastane určitá událost, anebo dokončením určitého úkolu jak je tomu v projednávaných věcech. Strany pracovní smlouvy na dobu určitou již v době uzavření této smlouvy vědí, k jakému dni nebo při jaké události smlouva končí. Tento okamžik vymezuje trvání pracovního poměru, aniž strany v tomto ohledu po uzavření uvedené smlouvy musí vyjádřit svou vůli (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 71 a citovaná judikatura).
- 50 Naproti tomu ukončení pracovní smlouvy 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 narušují normální průběh pracovního poměru (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 72 a citovaná judikatura). Jak vyplývá z vysvětlení poskytnutých španělskou vládou a připomenutých v bodě 47 tohoto rozsudku, právě za účelem kompenzace nepředvídatelného ukončení pracovního poměru z takového důvodu, a tedy i nenaplněných legitimních očekávání, která v takovém okamžiku zaměstnanec mohl mít, pokud jde o stabilitu tohoto poměru, čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyžaduje, aby v takovém případě bylo uvedenému propuštěnému zaměstnanci vyplaceno odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok.
- 51 Dále je třeba uvést, že v případě ukončení pracovních smluv z některého z důvodů stanovených v článku 52 zákoníku práce španělské právo nestanoví 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 ve prospěch zaměstnance zákonné odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za každý rok odpracovaný v podniku, a to bez ohledu to, zda pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou či neurčitou.

- 52 Jak uvedla Evropská komise, v tomto ohledu předkládajícímu soudu přísluší, aby zkoumal, zda s ohledem na skutečnost, že pracovní smlouvy sjednané na určitý úkol, jež jsou dotčeny ve věcech v původních řízeních, byly spojeny s dobou trvání smlouvy o poskytování služeb a že tato poslední uvedená smlouva byla ukončena předčasně, je třeba mít za to, že tyto pracovní smlouvy byly ukončeny před uplynutím stanovené doby jejich trvání pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce, a zda je tudíž třeba přiznat dotčeným osobám odstupné stanovené v čl. 53 odst. 1 písm. b) uvedeného zákoníku.
- 53 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že zvláštní účel odstupného v případě propuštění podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jakož i zvláštní kontext, v němž k vyplacení takového odstupného dochází, představují objektivní důvod ospravedlňující rozdílné zacházení dotčené ve věcech v původních řízeních (rozsudek ze dne 5. června 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 63, rozsudek ze dne 5. června 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 60, a rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 74).
- 54 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba odpovědět na první otázku tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které je v takové situaci, jako je situace dotčená ve věcech v původních řízeních, ve které má ukončení smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem a jedním z jeho zákazníků za následek jednak ukončení pracovních smluv sjednaných na určitý úkol uzavřených mezi tímto zaměstnavatelem a určitými zaměstnanci, a jednak postup hromadného propouštění zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou zaměstnaných uvedeným zaměstnavatelem, které je založeno na objektivním důvodu, odstupné za ukončení pracovního poměru vyplácené prvně uvedeným zaměstnancům nižší než odstupné vyplácené zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Ke druhé otázce

- 55 Z předkládacího rozhodnutí v podstatě vyplývá, že druhá otázka je položena pouze pro případ kladné odpovědi na první otázku. Vzhledem k odpovědi podané na první otázku není třeba na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 56 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Bod 1 ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které je v takové situaci, jako je situace dotčená ve věcech v původních řízeních, ve které má ukončení smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zaměstnavatelem a jedním z jeho zákazníků za následek jednak ukončení pracovních smluv sjednaných na určitý úkol uzavřených mezi tímto zaměstnavatelem a určitými zaměstnanci a jednak postup hromadného propouštění

zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou zaměstnaných uvedeným zaměstnavatelem, které je založeno na objektivním důvodu, odstupné za ukončení pracovního poměru vyplácené prvně uvedeným zaměstnancům nižší než odstupné vyplácené zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Podpisy.