



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

22. ledna 2020*

„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 – Ustanovení 5 – Opatření k předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou – Odstupné v případě skončení pracovního poměru – Články 151 a 153 SFEU – Články 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie – Použitelnost – Rozdílné zacházení na základě toho, zda režim, kterým se řídí pracovní poměr je veřejnoprávní nebo soukromoprávní ve smyslu vnitrostátního práva“

Ve věci C-177/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (správní soud č. 14 v Madridu, Španělsko) ze dne 16. února 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 7. března 2018, v řízení

Almudena Baldonado Martín

proti

Ayuntamiento de Madrid,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabadžev (zpravodaj), předseda senátu, T. von Danwitz a C. Vajda, soudci,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: R. Schiano, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 28. února 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za A. Baldonado Martín L. Gil Fuertes, abogada,
- za Ayuntamiento de Madrid N. Taboada Rodríguez a I. Madroñerem Pelochem, letrados,
- za španělskou vládu původně M.J. García-Valdecasas Dorrego, poté S. Jiménezem Garcíou, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi N. Ruizem Garcíou a M. van Beekem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: španělština.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 17. října 2019,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 151 a 153 SFEU, článků 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), jakož i ustanovení 4 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), 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 (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Almudenou Baldonado Martín a Ayuntamiento de Madrid (magistrát města Madridu, Španělsko) ve věci vyplacení odstupného v důsledku ukončení pracovního poměru mezi zúčastněnými stranami.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je účelem této směrnice „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE a CEEP)“.
- 4 Článek 2 první pododstavec této směrnice stanoví:

„Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí [a] musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. [...]“
- 5 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.
- 6 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[...]“

- 7 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.“

- 8 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

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

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou

- a) považovány za „po sobě jdoucí“;
- b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

Španělské právo

- 9 První dodatečné ustanovení Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (královské nařízení 896/1991, kterým se stanoví základní pravidla a minimální programy, které musí být dodrženy ve výběrovém řízení na úředníky místní správy), ze dne 7. června 1991 (BOE č. 142 ze dne 14. června 1991, s. 19669), stanoví:

„Po oznámení o výběrovém řízení a v každém případě při dodržení zásady zásluhovosti a zásady způsobilosti, může předseda městské nebo provinciální rady jmenovat na uvolněná pracovní místa dočasné úředníky, za předpokladu, že uvedená pracovní místa nemohou být, vzhledem k naléhavosti situace obsazena stálými úředníky. Tato pracovní místa jsou hrazena z rozpočtových prostředků a jsou součástí nabídky pracovních míst ve veřejné správě, s výjimkou případů, kdy k jejich uvolnění došlo až po schválení nabídky.

[...]

Takto obsazená pracovní místa musí být zahrnuta do prvního oznámení o výběrovém řízení, jehož cílem je obsazení pracovních míst, nebo do první schválené nabídky pracovních míst ve veřejné správě.

Pracovní poměr dočasného úředníka končí, dojde-li k obsazení pracovního místa stálým úředníkem, nebo má-li městská nebo provinciální rada za to, že naléhavé důvody, které vedly k obsazení tohoto místa dočasným úředníkem, již pominuly.“

- 10 Článek 8 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (přepracované znění zákona o základním řádu zaměstnanců ve veřejné službě), schváleného Real Decreto Legislativo 5/2015 (královské legislativní nařízení č. 5/2015), ze dne 30. října 2015 (BOE č. 261 ze dne 31. října 2015, s. 103105, dále jen „EBEP“), stanoví:

„1. Zaměstnanci ve veřejné službě jsou osoby, které zastávají placené funkce v orgánech veřejné správy, v nichž slouží obecnému zájmu.

2. Zaměstnanci ve veřejné službě se dělí na:

- a) stálé úředníky;
- b) dočasné úředníky;
- c) smluvní zaměstnance, ať už stálé, na dobu neurčitou nebo na dobu určitou;
- d) pomocné zaměstnance.“

- 11 Článek 10 EBEP zní následovně:

„1. Dočasnými úředníky jsou osoby, které jsou z výslovně odůvodněné potřeby a naléhavosti do tohoto postavení jmenovány za účelem plnění úkolů náležejících stálým úředníkům, pokud nastane některý z následujících případů:

- a) existence uvolněných pracovních míst, která nemohou být obsazena stálými úředníky;
- b) dočasné zastoupení stálých úředníků;
- c) provádění programů dočasné povahy, jejichž doba trvání nesmí překročit tři roky, s možností prodloužení o dvanáct měsíců na základě zákonů v oblasti veřejné služby, které byly přijaty k provedení tohoto řádu;
- d) nadměrný nárůst nebo nahromadění práce po dobu nejvýše šesti měsíců v průběhu dvanácti měsíců.

[...]

3. Služební poměr dočasných úředníků končí, kromě případů stanovených v článku 63, pomine-li důvod jejich jmenování.

4. V případě uvedeném v odst. 1 bodě a) tohoto článku jsou uvolněná pracovní místa obsazena dočasnými úředníky zahrnutá do nabídky zaměstnání v období, kdy došlo k jejich jmenování, nebo není-li to možné, v následujícím období, ledaže bylo rozhodnuto o zrušení pracovního místa.

5. Na dočasné úředníky se vztahují obecná pravidla platná pro stálé úředníky, je-li to slučitelné s povahou jejich postavení [...].“

- 12 Článek 70 odst. 1 EBEP stanoví:

„K pokrytí personálních potřeb hrazených z rozpočtových prostředků, které má být zajištěno přijetím nových zaměstnanců, se použije veřejná nabídka zaměstnání nebo jiný podobný nástroj řešení personálních potřeb, což s sebou nese uskutečnění odpovídajících výběrových řízení na plánovaná

pracovní místa – až do výše dodatečných deseti procent – a stanovení maximální lhůty pro zveřejnění oznámení. Nabídka zaměstnání musí být učiněna nebo podobný nástroj využit ve lhůtě tří let, kterou nelze prodloužit.“

- 13 Článek 49 texto refundido Ley del Estatuto de los Trabajadores (přepracované znění zákoníku práce), schváleného Real Decreto Legislativo 1/1995 (královské legislativní nařízení 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 původním řízení (dále jen „zákoník práce“), stanoví:

„1. Pracovní smlouva skončí:

[...]

- b) z důvodů, které byly právoplatně uvedeny ve smlouvě, ledaže představují zjevné zneužití práva ze strany zaměstnavatele;
- c) uplynutím sjednané doby trvání nebo dokončením úkolu nebo poskytnutím 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;

[...]

- l) z objektivních důvodů přípustných ze zákona;

[...]“

- 14 Podle článku 52 zákoníku práce patří mezi „objektivní důvody“, které mohou ospravedlnit ukončení pracovní smlouvy zaměstnance, nezpůsobilost zaměstnance zjištěná nebo vzniklá po jeho nástupu do práce; neschopnost zaměstnance přizpůsobit se rozumným technickým změnám jeho pracovního místa; hospodářské, technické, organizační či výrobní důvody, pokud je počet zrušených pracovních míst nižší než počet, který odůvodňuje skončení pracovních smluv v rámci „hromadného propouštění“, a za určitých podmínek rovněž opakovaná nepřítomnost v zaměstnání, a to i odůvodněná.

- 15 Podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se při 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 odpracovaný rok, přičemž odstupné za období kratší, než jeden rok se stanoví poměrně podle odpracovaných měsíců až do výše dvanácti měsíčních mezd.

- 16 Článek 56 zákoníku práce stanoví, že ukončení pracovní smlouvy z důvodu neoprávněného propouštění vede k vyplacení zaměstnanci odstupného ve výši 33násobku denní mzdy za každý odpracovaný rok.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 17 Dne 24. listopadu 2005 jmenoval magistrát města Madridu A. Baldonado Martín dočasnou úřednicí na úseku údržby zeleně.

- 18 Ve jmenovacím aktu bylo uvedeno, že A. Baldonado Martín byla přijata na uvolněné pracovní místo do doby, než bude obsazeno jmenováním stálého úředníka. V tomto aktu bylo dále uvedeno, že toto pracovní místo bude zrušeno, pokud by zaniklo právo dočasně zastoupeného stálého úředníka na zachování tohoto pracovního místa nebo pokud by měl správní orgán za to, že nadále nejsou dány naléhavé důvody, které vedly k obsazení tohoto pracovního místa dočasným úředníkem.
- 19 Dne 15. dubna 2013 byla A. Baldonado Martín informována, že k témuž dni došlo k obsazení jejího pracovního místa stálým úředníkem, a v důsledku toho byl její služební poměr ukončen.
- 20 Dne 20. února 2017 požádala A. Baldonado Martín magistrát města Madridu o vyplacení odstupného z důvodu ukončení služebního poměru ve výši dvacetinásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok. Její žádost byla založena na čl. 4 odst. 3 SEU, článku 20 a čl. 21 odst. 1 Listiny, jakož i na ustanoveních 4 a 5 rámcové dohody.
- 21 Rozhodnutím ze dne 25. dubna 2017 zamítl magistrát města Madridu tuto žádost s odůvodněním, že pracovní místo zastávané A. Baldonado Martín bylo uvolněným pracovním místem, které bylo nezbytné naléhavě obsadit, její služební poměr skončil z důvodu obsazení jejího místa stálým úředníkem a v porovnání se stálými úředníky nedošlo k žádné diskriminaci, neboť posledně uvedeným úředníkům nenáleží podle právního režimu, jemuž podléhají, v případě ukončení služebního poměru žádné odstupné.
- 22 Předkládající soud, kterému A. Baldonado Martín podala žalobu proti tomuto rozhodnutí, uvádí, že v době, kdy byla dotyčná zaměstnána, působila nepřetržitě a setrvala na stejné pracovní pozici a plnila tytéž úkoly, jako jsou úkoly plněné pracovníky údržby zeleně, kteří jsou v postavení stálých úředníků.
- 23 Tento soud kromě toho zdůrazňuje, že magistrát města Madridu neprokázal, že v době, kdy byla zaměstnána A. Baldonado Martín, bylo uspořádáno výběrové řízení, ani že byla v této době schválena veřejná nabídka zaměstnání. Má za to, že není možné určit, zda bylo pracovní místo, které dotyčná osoba zastávala, obsazeno na základě interního povýšení, prostřednictvím výběrového řízení na základě kvalifikačních předpokladů nebo zkoušek nebo jiným postupem. Magistrát města Madridu podle tohoto soudu neprokázal, že bylo jmenování A. Baldonado Martín na uvedené pracovní místo naléhavě potřebné. Rovněž není známo, z jakého důvodu se jednalo o uvolněné pracovní místo.
- 24 Pokud jde o požadovaný výklad unijního práva, předkládající soud poukazuje zaprvé na to, že podle španělského práva nemají stálí úředníci v případě ukončení svého služebního poměru nárok na odstupné, kterého se domáhá A. Baldonado Martín. Z toho podle něj vyplývá, že situace, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, není diskriminací zakázanou ustanovením 4 rámcové dohody, a v důsledku toho se na ni toto ustanovení nevztahuje. Stejně tak má předkládající soud za to, že z bodů 63 až 67 rozsudku ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), vyplývá, že se uvedené ustanovení nepoužije ani na srovnání mezi dočasnými úředníky a smluvními zaměstnanci, jejichž pracovníprávní vztah se správním orgánem se řídí zákoníkem práce, neboť se jedná o dvě kategorie dočasných zaměstnanců.
- 25 Předkládající soud však zadruhé poznamenává, že účelem rámcové dohody je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, pracovní pozici zahradníka může ve španělské veřejné správě zastávat jak zaměstnanec ve služebním poměru, tak smluvní zaměstnanec v pracovníprávním poměru, volba právního režimu – služebního nebo pracovníprávního – uvedené pozice závisí pouze na vůli zaměstnavatele, magistrát města Madridu neuvádí žádný objektivní důvod, který by mohl ospravedlnit odlišné zacházení, a zejména z rozsudku ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278) vyplývá, že zásada zákazu diskriminace musí být jakožto obecná zásada unijního práva předmětem přímého vertikálního použití.

- 26 Tento soud si klade otázku, zda s ohledem na tyto úvahy je možné přiznat A. Baldonado Martín nárok na požadované odstupné na základě srovnání se smluvními zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nebo prostřednictvím přímého vertikálního použití primárního unijního práva.
- 27 Předkládající soud zatřetí podotýká, že A. Baldonado Martín byla ve služebním poměru jako dočasný úředník po dobu více než sedmi let. Magistrát města Madridu tedy podle něj popřel statut dočasného úředníka tím, že tento institut využil k zabezpečení nikoliv dočasných či přechodných potřeb, ale k zabezpečení potřeb trvalých. Dotyčné tím podle názoru tohoto soudu odepřel práva přiznaná stálým úředníkům nebo práva přiznaná smluvním zaměstnancům. Předkládající soud má za to, že magistrát města Madridu rovněž nedodržel záruky, které mají zabránit řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a umožňují zabránit jejich zneužití, upravené články 10 a 70 EBEP, obdobně jako požadavek stanovený v prvním dodatečném ustanovení nařízení s mocí zákona 896/1991 ze dne 7. června 1991, aby pracovní místa obsazená dočasnými úředníky byla nutně zahrnuta do prvního oznámení o výběrovém řízení.
- 28 Předkládající soud kromě toho poznamenává, že podle španělské právní úpravy, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, nelze předem stanovit, kdy služební poměr dočasného úředníka skončí, neboť uvedený služební poměr může být ukončen z důvodu obsazení pracovního místa stálým úředníkem, zrušení pracovního místa, zániku práva zastupovaného stálého úředníka na zachování pracovního místa, nebo v případě, že má správní orgán za to, že již nejsou dány naléhavé důvody, které ke jmenování dočasného úředníka vedly.
- 29 Uvedená právní úprava podle tohoto soudu vylučuje jakoukoli možnost uplatnit vůči veřejnoprávnímu zaměstnavateli záruky stanovené zákoníkem práce, které lze namítat vůči zaměstnavateli v soukromém sektoru, jakož i důsledky porušování těchto záruk. Má za to, že zmíněná právní úprava neumožňuje získat postavení stálého úředníka jinak než na základě výběrového řízení.
- 30 Stejná právní úprava brání podle něj dosažení cílů sledovaných ustanovením 5 rámcové dohody. Tento soud má rovněž za to, že možnost přeměny dočasných úředníků na smluvní zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, uznaná judikaturou Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko), neumožňuje předcházet a postihovat zneužití přijímání do zaměstnání na dobu určitou. Pracovní místo obsazené dotyčným zaměstnancem je totiž podle něj vždy možné zrušit nebo lze takového zaměstnance propustit, je-li na jeho místo jmenován stálý úředník, čímž dojde k ukončení jeho služebního poměru, aniž mu byla poskytnuta jistota zaměstnání.
- 31 Sankce spočívající v přeměně pracovního poměru na dobu určitou na trvalý pracovní poměr je podle předkládajícího soudu jediným opatřením, které by umožnilo dosáhnout cílů sledovaných směrnicí 1999/70. Má však za to, že tato směrnice není, pokud jde o veřejný sektor, provedena do španělského práva. Vystává tudíž podle něj otázka, zda může být odstupné vyplaceno jako sankce na základě ustanovení 5 rámcové dohody.
- 32 Za těchto okolností se Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (správní soud č. 14 v Madridu, Španělsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je správný takový výklad ustanovení 4 rámcové dohody [...], podle něhož taková situace, jako je situace popsaná [v projednávané věci], kdy dočasný úředník vykonává stejnou práci jako stálý úředník (který nemá [při ukončení služebního poměru] nárok na odstupné, neboť takový nárok v právním režimu, jemuž podléhá, nevzniká), nespadá pod situaci popsanou v uvedeném ustanovení 4?
- 2) Je s ohledem na skutečnost, že právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace (články 20 a 21 [Listiny] [a] článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv [přijaté Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948]) jsou obecnými zásadami unijního [práva] provedenými směrnicí a jsou považovány za základní sociální práva (články 151 a 153 SFEU), v souladu s rámcovou dohodou

takový výklad prováděný za účelem dosažení jejích cílů, podle něhož může být dočasnému úředníkovi přiznán nárok na odstupné [při skončení služebního poměru], ať již na základě srovnání se smluvním zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou, jelikož jeho postavení (služební nebo pracovníprávní) závisí pouze na rozhodnutí zaměstnavatele ve veřejném sektoru, anebo prostřednictvím přímého vertikálního použití primárního [unijního] práva?

- 3) V případě, že dojde ke zneužití spočívajícímu v uzavírání smluv na dobu určitou k zabezpečení stálých potřeb, aniž pro to existuje objektivní důvod, přičemž jde o uzavírání smluv nesouvisející s naléhavou a neodkladnou potřebou, která je odůvodňuje, a s ohledem na skutečnost, že ve španělském vnitrostátním právu neexistují účinné sankce nebo omezení, bylo by odstupné, jež je srovnatelné s odstupným vypláceným v případě neoprávněného propuštění a jež je vhodnou, přiměřenou, účinnou a odrazující sankcí, v souladu s cíli sledovanými směrnicí 1999/70, neboť by se jednalo o opatření přijaté k předcházení zneužití a k odstranění následků porušení unijního práva v případě, že zaměstnavatel nezaměstná zaměstnance na dobu neurčitou?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 33 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při skončení služebního poměru ani zaměstnancům ve služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci, ani stálým úředníkům, kteří jsou ve služebním poměru na dobu neurčitou.
- 34 V tomto ohledu 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.
- 35 Soudní dvůr rozhodl, že účelem tohoto ustanovení je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace na zaměstnance 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 40 a citovaná judikatura).
- 36 V projednávaném případě je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že – jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí – magistrát města Madridu jmenoval A. Baldoneda Martín dočasnou úřednicí na úseku údržby zeleně až do doby, než nastane určitá událost, a sice jmenování stálého úředníka na toto pracovní místo, vztahuje se na ni pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, a tudíž se na ni vztahuje směrnice 1999/70 a tato rámcová dohoda (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 22. března 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nezveřejněné, EU:C:2018:207, bod 40). Kromě toho je třeba připomenout, že na takové odstupné přiznané zaměstnanci z důvodu skončení pracovní smlouvy uzavřené s jeho zaměstnavatelem, jako je odstupné požadované A. Baldoneda Martín, se vztahuje pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 uvedené dohody (usnesení ze dne 12. června 2019, Aragón Carrasco a další, C-367/18, nezveřejněné, EU:C:2019:487, bod 33, jakož i citovaná judikatura).
- 37 Z informací poskytnutých předkládajícím soudem však vyplývá, že s takovými dočasnými úředníky, jako je dotyčná, není zacházeno méně příznivě, než se stálými úředníky a nejsou zbaveni ani práva přiznaného těmto úředníkům, jelikož těmto dočasným ani stálým úředníkům není vypláceno odstupné požadované A. Baldoneda Martín.

- 38 Za těchto podmínek musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při skončení služebního poměru ani zaměstnancům v služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci ani stálým úředníkům, kteří jsou ve služebním poměru na dobu neurčitou.
- 39 Z odpovědi A. Baldonado Martín a magistrátu města Madridu na otázku položenou Soudním dvorem pro účely jednání vyplývá, že pracovní místo, které zastávala dotyčná, když byla zaměstnána magistrátem města Madridu jako dočasná úřednice, mohli rovněž zastávat zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a tento magistrát přijal takového zaměstnance na totožné pracovní místo v průběhu tohoto období. Ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, dále vyplývá, že zaměstnanec zaměstnaný na základě takové pracovní smlouvy by obdržel odstupné stanovené v čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, které požaduje A. Baldonado Martín, pokud by byl propuštěn z jednoho z důvodů uvedených v článku 52 tohoto zákoníku.
- 40 Je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností, ověřit tyto informace a případně určit, zda se takoví dočasní zaměstnanci, jako je dotyčná, nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců zaměstnaných ve stejném období magistrátem města Madridu na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou (obdobně viz usnesení ze dne 12. června 2019, Aragón Carrasco a další, C-367/18, nezveřejněné, EU:C:2019:487, bod 37, jakož i citovaná judikatura).
- 41 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že pokud je prokázáno, že v době, kdy byli zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnáni, vykonávali stejné úkoly, jako zaměstnanci zaměstnaní tímtež zaměstnavatelem na dobu neurčitou, nebo zastávali stejné pracovní místo jako posledně uvedení zaměstnanci, je třeba mít v zásadě za to, že situace obou kategorií zaměstnanců jsou srovnatelné (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, body 50 a 51; ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, body 53 a 54; ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, body 64 a 65, jakož i usnesení ze dne 12. června 2019, Aragón Carrasco a další, C-367/18, nezveřejněné, EU:C:2019:487, bod 36).
- 42 Je tudíž třeba ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující to, že ukončení pracovního poměru dočasných úředníků nevede k vyplacení žádného odstupného, zatímco smluvní zaměstnanci na dobu neurčitou mají nárok na odstupné, pokud jsou propuštěni z jednoho z důvodů stanovených v článku 52 zákoníku práce.
- 43 Pokud jde o rozdílné zacházení vyplývající z použití čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, Soudní dvůr již rozhodl, že zvláštní účel odstupného v případě propuštění podle tohoto ustanovení, jakož i zvláštní kontext, v němž k vyplacení takového odstupného dochází, jsou objektivním důvodem ospravedlňujícím takové rozdílné zacházení, jako je zacházení uvedené v předchozím bodě tohoto rozsudku (viz rozsudky ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 60; ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 63, a ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 74).
- 44 Soudní dvůr v tomto ohledu rozhodl, že ukončení pracovního poměru na dobu určitou zapadá do kontextu, který se z hlediska skutkového a právního výrazně liší od situace, kdy je pracovní smlouva zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou ukončena z některého z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 12. června 2019, Aragón Carrasco a další, C-367/18, nezveřejněné, EU:C:2019:487, bod 44, jakož i obdobně rozsudky ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 56; ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 59, a ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 70).

- 45 Z definice pojmu „pracovní smlouva na dobu určitou“ uvedené v ustanovení 3 bodě 1 rámcové dohody totiž vyplývá, že pracovní poměr takové povahy přestává mít účinky do budoucnosti, jakmile uplyne doba, na kterou byl uzavřen, přičemž tato doba může být určena dokončením určitého úkolu, nebo jako v projednávaném případě tím, že nastane určitá událost. Strany pracovního poměru na dobu určitou již tedy v době uzavření této smlouvy vědí, k jakému dni nebo při jaké události pracovní poměr skončí. Tento okamžik vymezuje trvání pracovního poměru, aniž by strany v tomto ohledu po uzavření uvedené smlouvy musely vyjádřit svou vůli (obdobně viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 71 a citovaná judikatura).
- 46 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, a proto je účelem odstupného stanoveného v čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce kompenzovat nepředvídatelné ukončení pracovního poměru z takového důvodu, a tedy i nenaplněná legitimní očekávání, která v takovém okamžiku zaměstnanec mohl mít, pokud jde o stabilitu uvedeného poměru (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 72 a citovaná judikatura).
- 47 S výhradou ověření, které bude muset provést předkládající soud, ze spisu k projednávanému případu, který má k dispozici Soudní dvůr, vyplývá, že pracovní poměr A. Baldonado Martín byl ukončen z důvodu, že nastala událost stanovená za tímto účelem, a sice skutečnost, že pracovní místo, které dočasně zastávala, bylo s konečnou platností obsazeno na základě jmenování stálého úředníka.
- 48 Za těchto podmínek musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při skončení služebního poměru zaměstnancům v služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci, zatímco stanoví vyplacení takového odstupného smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě ukončení jejich pracovní smlouvy z objektivního důvodu.
- 49 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při skončení služebního poměru zaměstnancům ve služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci ani stálým úředníkům, kteří jsou v služebním poměru na dobu neurčitou, zatímco stanoví vyplacení takového odstupného smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě ukončení jejich pracovní smlouvy z objektivního důvodu.

K druhé otázce

- 50 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda články 151 a 153 SFEU, články 20 a 21 Listiny, jakož i ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při skončení služebního poměru zaměstnancům v služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jakožto dočasní úředníci, zatímco je přiznáno odstupné smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou v případě uplynutí doby, na kterou byla sjednána jejich pracovní smlouva.
- 51 Úvodem je třeba připomenout, že tato otázka je založena na předpokladu, že zaprvé smluvní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnaní magistrátem města Madridu, na které se vztahuje zákoník práce, obdrží při uplynutí doby, na kterou byla sjednána jejich pracovní smlouva, odstupné ve výši dvanáctinásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok upravené v čl. 49 odst. 1 písm. c) tohoto zákoníku, zadruhé toto ustanovení není použitelné na takové zaměstnance

v služebním poměru na dobu určitou zaměstnané jako dočasní úředníci, jako je A. Baldonado Martín, a zatřetí EBEP, který se vztahuje na tyto zaměstnance, nestanoví přiznání rovnocenného odstupného při ukončení jejich služebního poměru.

- 52 Co se týče zaprvé ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, je třeba připomenout, že vzhledem k tomu, že zásada zákazu diskriminace byla provedena a konkretizována touto dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci, případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou, nespádají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje uvedená dohoda (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, Viejobueno Ibáñez a de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, bod 51, jakož i citovaná judikatura).
- 53 Vzhledem k tomu, že rozdílné zacházení s dvěma kategoriemi zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, o které se jedná ve věci v původním řízení, se tedy nezakládá na tom, zda se jedná o určitou či neurčitou dobu trvání pracovního poměru, nýbrž na tom, zda jde o služební poměr nebo smluvní pracovní poměr, nevztahuje se na ně ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, bod 66).
- 54 Toto ustanovení musí být tudíž vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava uvedená v bodě 50 tohoto rozsudku.
- 55 Pokud jde zadruhé o články 151 a 153 SFEU, stačí uvést – jak poznamenává Evropská komise – že tyto články Smlouvy o FEU vytyčují cíle a obecná opatření sociální politiky Unie a právo, kterého se dovolává A. Baldonado Martín, nebo povinnost členského státu zajistit takové právo nemohou být vyvozeny z těchto ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. března 2018, Podilă a další, C-133/17 a C-134/17, nezveřejněný, EU:C:2018:203, bod 37).
- 56 Pokud jde zatřetí o články 20 a 21 Listiny, je třeba poznamenat, že rozdíl v zacházení na základě toho, zda se jedná o služební poměr nebo smluvní pracovní poměr, může být v zásadě posouzen z hlediska zásady rovného zacházení, která je obecnou zásadou unijního práva, jež je v současné době zakotvena v člancích 20 a 21 Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, body 55 až 63).
- 57 Vzhledem k výše uvedenému je třeba připomenout, že působnost Listiny je s ohledem na jednání členských států definována v jejím čl. 51 odst. 1, podle něhož jsou ustanovení Listiny určena členským státům, výhradně pokud uplatňují unijní právo (rozsudek ze dne 6. října 2016, Paoletti a další, C-218/15, EU:C:2016:748, bod 13, jakož i citovaná judikatura).
- 58 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že pojem „uplatň[ování] práv[a] Unie“ ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny předpokládá existenci určitého stupně souvislosti mezi aktem unijního práva a dotčeným vnitrostátním opatřením, která jde nad rámec příbuznosti dotčených oblastí nebo nepřímého dopadu jedné oblasti na druhou (rozsudek ze dne 6. října 2016, Paoletti a další, C-218/15, EU:C:2016:748, bod 14, jakož i citovaná judikatura).
- 59 V souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora je pro určení, zda vnitrostátní opatření spadá pod „uplatňování práva Unie“ ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny, třeba kromě dalších skutečností ověřit, zda má dotčená vnitrostátní právní úprava za cíl provádět ustanovení unijního práva, jakou má tato právní úprava povahu a zda sleduje jiné cíle, než které zahrnuje unijní právo, i když může toto právo nepřímo ovlivnit, a zda existuje zvláštní unijní právní úprava této oblasti nebo způsobila ji ovlivnit (rozsudek ze dne 10. července 2014, Julián Hernández a další, C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 37, jakož i citovaná judikatura).
- 60 V projednávaném případě A. Baldonado Martín tvrdí, že cílem čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je provést ustanovení 5 rámcové dohody, zatímco španělská vláda zpochybňuje toto tvrzení.

- 61 V tomto ohledu je třeba uvést, že Soudní dvůr již rozhodl, že odstupné upravené v čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce nespadá *prima facie* do žádné z kategorií opatření uvedených v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody, z nichž musí členské státy zavést jedno nebo i několik, pokud jejich právní řád neobsahuje rovnocenná právní opatření, a dále není patrně takovým rovnocenným právním opatřením, jelikož neumožňuje dosáhnout obecného cíle, který uvedené ustanovení 5 vytyčuje pro členské státy a který spočívá v předcházení zneužívání vznikajícímu využitím po sobě jdoucích smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, body 92 až 94).
- 62 Vzhledem k tomu, že se je toto odstupné vypláceno nezávisle na jakémkoliv úvaze o legitimní nebo zneužívající povaze použití takových smluv nebo poměrů, nejví se jako opatření schopné řádně postihovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a odstranit následky porušení unijního práva, a proto se nejví samo o sobě jako opatření dostatečně účinné a odrazující k zajištění plné účinnosti norem přijatých podle rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, body 94 a 95).
- 63 Z toho vyplývá, že čl. 49 odst. 1 písm. c) zákoníku práce sleduje jiný cíl než cíl, který sleduje ustanovení 5 rámcové dohody, a nemůže být tudíž považováno za ustanovení, které „uplatňuj[e] unijní právo“ ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny.
- 64 Rozdílné zacházení, o které se jedná ve věci v původním řízení, proto nemůže být posuzováno z hlediska záruk Listiny, a zejména jejích článků 20 a 21.
- 65 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že články 151 a 153 SFEU, jakož i ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při ukončení služebního poměru zaměstnancům ve služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci, zatímco odstupné je přiznáno smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou v případě uplynutí doby, na kterou byla sjednána jejich pracovní smlouva.

K třetí otázce

- 66 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že v situaci, kdy zaměstnavatel použil pracovní poměr na dobu určitou k zabezpečení stálých potřeb, a nikoli z důvodu výslovně odůvodněné potřeby a naléhavosti, je obdržení odstupného rovnocenného odstupnému vyplácenému v případě neoprávněného propuštění v souladu s článkem 56 zákoníku práce opatřením, jehož cílem je předcházet, a případně postihovat zneužití vznikající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, či právním opatřením ve smyslu tohoto ustanovení.
- 67 Španělská vláda má za to, že tato otázka je nepřijatelná, jelikož ustanovení 5 rámcové dohody není použitelné na takovou situaci, jako je situace, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, v níž nedošlo k použití po sobě následujících pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou ani ke zneužití ve smyslu tohoto ustanovení.
- 68 Podle ustálené judikatury se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr může odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jedná-li se o hypotetický problém nebo také nedisponuje-li Soudní dvůr skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 77 a citovaná judikatura).

- 69 Kromě toho nutnost dospět k takovému výkladu unijního práva, který bude vnitrostátnímu soudu užitečný, vyžaduje, aby uvedený soud vymezil skutkový a právní rámec, do něhož jsou otázky, které pokládá, zasazeny nebo alespoň vysvětlil skutkové okolnosti, na nichž jsou uvedené otázky založeny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 31. května 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, bod 48 a citovaná judikatura).
- 70 V tomto ohledu podle ustálené judikatury platí, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody se použije pouze v případě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, body 41 a 42, jakož i ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 45, a usnesení ze dne 12. června 2019, Aragón Carrasco a další, C-367/18, nezveřejněné, EU:C:2019:487, bod 55).
- 71 Z ustanovení 5 bodu 2 písm. a) rámcové dohody vyplývá, že členským státům přísluší určit podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za „po sobě jdoucí“ (rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 79, jakož i usnesení ze dne 12. června 2019, Aragón Carrasco a další, C-367/18, nezveřejněné, EU:C:2019:487, bod 56).
- 72 Předkládající soud neposkytl v projednávaném případě žádnou indicii umožňující mít za to, že A. Baldonado Martín byla zaměstnána magistrátem města Madridu na základě několika pracovních smluv nebo poměrů, nebo že situace, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, musí být podle španělského práva považována za situaci, v níž byly použity po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou.
- 73 Předkládající soud naopak uvedl, že dotyčná nepřetržitě a setrvale zastávala stejné pracovní místo. Kromě toho ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, vyplývá, že poměr mezi účastníky původního řízení, byl prvním a jediným poměrem založeným mezi nimi.
- 74 Za těchto podmínek je zjevné, že problém nastolený ve třetí otázce je hypotetický. V důsledku toho je nutno konstatovat, že tato otázka je nepřípustná.

K nákladům řízení

- 75 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:

- 1) Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při skončení služebního poměru zaměstnancům ve služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci ani stálým úředníkům, kteří jsou v služebním poměru na dobu neurčitou, zatímco stanoví vyplacení takového odstupného smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě ukončení jejich pracovní smlouvy z objektivního důvodu.
- 2) Články 151 a 153 SFEU, jakož i ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví vyplacení odstupného při

ukončení služebního poměru zaměstnancům ve služebním poměru na dobu určitou zaměstnaným jako dočasní úředníci, zatímco odstupné je přiznáno smluvním zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou v případě uplynutí doby, na kterou byla sjednána jejich pracovní smlouva.

Podpisy.