



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

3. června 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Zamítnutí žádosti o dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru vyhrazené pro zaměstnance v trvalém služebním poměru – Vnitrostátní právní úprava, která vylučuje toto dočasné přidělení v případě nástupu do dočasného zaměstnání – Oblast působnosti – Nepoužitelnost ustanovení 4 – Nedostatek pravomoci Soudního dvora“

Ve věci C-942/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vrchní soud Aragonie, Španělsko) ze dne 17. prosince 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 31. prosince 2019, v řízení

Servicio Aragonés de Salud

proti

LB,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení A. Kumin (zpravodaj), předseda senátu, P. G. Xuereb a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: E. Tančev,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Servicio Aragonés de Salud J. Divassón Mendívillem, letrado,
- za LB E. Ena Pérez, procuradora, a F. Romero Paricio, abogado,
- za španělskou vládu S. Jiménez Garcíou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi původně I. Galindo Martín, jakož i N. Ruiz Garcíou a M. van Beekem, poté I. Galindo Martín a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: španělština.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 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 předložena v rámci sporu mezi Servicio Aragonés de Salud (zdravotní služba Aragonie, Španělsko, dále jen „zdravotní služba“) a LB ohledně toho, že odmítla vyhovět žádosti LB o její dočasné přidělení na pracovní místo, které má být obsazeno na základě smlouvy na dobu určitou.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Z bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70 vyplývá, že „[p]odepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.
- 4 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem:
„a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace,
[...]"
- 5 Ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, zní:
„1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovní (pracovním) 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.
2. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na
a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání;
b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.“

6 Ustanovení 3 rámcové dohody 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. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

7 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, stanoví:

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

[...]

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.
4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.“

Španělské právo

- 8 Článek 2 Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud (zákon 55/2003 o rámcovém služebním řádu zaměstnanců ve služebním poměru pracujících ve zdravotních službách) ze dne 16. prosince 2003 (BOE č. 301 ze dne 17. prosince 2003, s. 44742) v odstavci 1 stanoví, že tento zákon se použije na zaměstnance ve služebním poměru pracující ve zdravotních službách autonomních společenství nebo v centrech a zdravotních službách obecné státní správy.
- 9 Článek 62 uvedeného zákona, nadepsaný „Služební postavení“, stanoví:

„Na základě obecného režimu jsou zaměstnanci zdravotních služeb v trvalém služebním poměru zařazeni do jedno z následujících služebních postavení:

- a) činná služba;
- b) mimořádné volno;
- c) služba v rámci jiného právního režimu;

- d) dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru;
- e) pracovní volno z osobních důvodů;
- f) dočasné zproštění výkonu služby;

[...]"

- 10 Článek 66 zákona 55/2003, nadepsaný „Dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru“, zní:

„1. Zaměstnanci zdravotních služeb ve služebním poměru jsou dočasně přiděleni na pracovní místo ve veřejném sektoru:

- a) pokud vykonávají služební povinnosti v jiné kategorii zaměstnanců ve služebním poměru ve veřejné správě jako úředníci nebo smluvní zaměstnanci, s výjimkou případu, že jim byla udělena výjimka ze zákazu neslučitelnosti funkcí;

[...]

3. Zaměstnanci zdravotních služeb ve služebním poměru, kteří byli dočasně přiděleni na pracovní místo ve veřejném sektoru, nejsou odměňováni a doba trvání tohoto služebního postavení se v případě převedení zpět do činné služby případně zohlední pro účely příplatků za odpracovaná tříletá období a služebního postupu.“

- 11 Článek 67 tohoto zákona, nadepsaný „Pracovní volno z osobních důvodů“, stanoví:

„1. Dotyčná osoba je převedena na pracovní volno z osobních důvodů z úřední povinnosti nebo na vlastní žádost podle následujících pravidel:

- a) pracovní volno z osobních důvodů může být zaměstnanci poskytnuto, pokud o to požádá z důvodu soukromého zájmu.

Nezbytnou podmínkou převedení do tohoto postavení je výkon služebních povinností ve veřejné správě po dobu pěti let bezprostředně předcházejících podání žádosti.

Poskytnutí pracovního volna z osobních důvodů odůvodněné soukromým zájmem se musí podřídit potřebám služby; jeho případné odeprání musí být odůvodněno.

Pracovní volno z osobních důvodů nelze poskytnout úředníkovi, proti němuž je vedeno disciplinární řízení.

[...]

2. V případech uvedených v písmenech a) a c) předchozího odstavce činí minimální délka pracovního volna z osobních důvodů dva roky.

3. Zaměstnanci zdravotních služeb ve služebním poměru, kteří čerpají pracovní volno z osobních důvodů, nejsou odměňováni a doba tohoto volna se nezohlední pro účely kariérního postupu nebo příplatků za odpracovaná tříletá období [...]"

- 12 Článek 15 Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (nařízení o úpravě služebních postavení státních zaměstnanců obecné státní správy), ve znění vyplývajícím z Real decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (královské

nařízení 365/1995, kterým se schvaluje nařízení o úpravě služebních postavení státních zaměstnanců obecné státní správy) ze dne 10. března 1995 (BOE č. 85 ze dne 10. dubna 1995, s. 10636) (dále jen „nařízení o úpravě služebních postavení“), nadepsaný „Dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru“, v odstavci 1 stanoví:

„Státní zaměstnanci v činné službě, kteří vykonávají služební povinnosti v jiném útvaru veřejné správy, s výjimkou případu, že jim byla přiznána výjimka ze zákazu neslučitelnosti funkcí, jakož i státní zaměstnanci, kteří začínají pracovat v trvalé službě v orgánech nebo subjektech veřejného sektoru a kteří nemají nárok na zařazení do služebního postavení činné služby nebo mimořádného volna, musí být z úřední povinnosti nebo na žádost dočasně přiděleni na pracovní místo ve veřejném sektoru. Je-li toto pracovní místo pracovním místem dočasného zaměstnance nebo smluvního zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, nezakládá nárok na toto služební postavení. [...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 LB pracovala od 14. prosince 2010 do 20. prosince 2017 jako stálý zaměstnanec zdravotnické služby ve služebním poměru v kategorii zubních stomatologů.
- 14 Rozhodnutím ze dne 25. listopadu 2016 univerzita Complutense de Madrid (Španělsko) navrhla jmenovat LB na místo dočasného vysokoškolského učitele. Vzhledem k tomu, že tento návrh byl potvrzen rektorátem této univerzity, byla LB vyzvána, aby začala vykonávat své služební povinnosti na tomto pracovním místě dne 21. prosince 2017. Pro tyto účely jí byla předána smlouva na dobu určitou.
- 15 Z důvodu neslučitelnosti výkonu těchto služebních povinností s pracovním místem, které zastávala ve zdravotní službě, požádala LB dne 1. prosince 2017 zdravotní službu o dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru podle čl. 66 odst. 1 písm. a) zákona 55/2003.
- 16 Rozhodnutím ze dne 4. prosince 2017 zdravotní služba tuto žádost zamítla z důvodu, že pracovní místo, které LB hodlá zastávat, má dočasnou povahu. Článek 15 nařízení o úpravě služebních postavení přitom dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru vylučuje v případě, že nové pracovní místo je obsazováno na základě smlouvy na dobu určitou.
- 17 V návaznosti na toto odmítnutí podala LB žádost o pracovní volno z osobních důvodů v souladu s čl. 67 odst. 1 písm. a) zákona 55/2003, které bylo vyhověno.
- 18 LB podala také odvolání proti rozhodnutí ze dne 4. prosince 2017. Poté, co bylo toto odvolání zamítnuto, podala LB k Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Zaragoza (provinciální správní soud č. 4 v Zaragoze, Španělsko) návrh na zrušení jak rozhodnutí ze dne 4. prosince 2017, tak rozhodnutí, kterým bylo toto rozhodnutí potvrzeno. Na podporu svého návrhu LB v podstatě tvrdila, že uvedená rozhodnutí byla v rozporu zejména se zásadami rovnosti a zákazu diskriminace, které jsou zaručeny ustanovením 4 rámcové dohody.
- 19 Rozsudkem ze dne 9. května 2019 uvedený soud tomuto návrhu vyhověl. V tomto rozsudku bylo upřesněno, že odmítnutí přiznat LB dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru z důvodu, že pracovní místo v cílovém orgánu veřejné správy je na dobu určitou, představuje porušení zásady zákazu diskriminace mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, jak je stanovena v tomto ustanovení 4.
- 20 Zdravotní služba podala proti tomuto rozsudku odvolání k předkládajícímu soudu, Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vrchní soud Aragonie, Španělsko). Zdravotní služba má za to, že odlišné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru

na dobu neurčitou, které je stanoveno v článku 15 nařízení o úpravě služebních postavení, je ospravedlněno objektivními důvody, a to zejména nutností zajistit stabilitu poskytování služeb poskytovaných aragonským zdravotním systémem.

- 21 Předkládající soud má pochybnosti o souladu tohoto článku 15 s ustanovením 4 rámcové dohody, tak jak je vykládáno Soudním dvorem, jelikož uvedený článek 15 brání dočasnému přidělení zaměstnance veřejné správy, pokud tento zaměstnanec získá pracovní místo na dobu určitou v jiném orgánu veřejné správy, než je původní orgán veřejné správy, zatímco tentýž článek umožňuje dočasné přidělení, pokud tento zaměstnanec za stejných okolností získá pracovní místo na dobu neurčitou. Navíc zaměstnanec, který byl takto dočasně přidělen, má na rozdíl od zaměstnance, který byl v důsledku odeprání tohoto nároku nucen čerpat pracovní volno z osobních důvodů, aby mohl zastávat své nové pracovní místo, nárok na určité výhody.
- 22 V tomto ohledu z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že dočasné přidělení na pracovní místo v jiném orgánu veřejné správy, než je původní orgán veřejné správy dotčeného zaměstnance, nelze odmítnout z důvodu potřeb služby a že zaměstnanci, kteří jsou zařazeni do tohoto služebního postavení, si zachovávají postavení úředníka původního orgánu veřejné správy a právo účastnit se řízení vedoucích k obsazování pracovních míst organizovaných tímto orgánem. Navíc doba trvání dočasného přidělení v cílovém orgánu veřejné správy se zohlední jako činná služba v původním orgánu. Zaměstnanci, kteří jsou po dočasném přidělení znovu začleněni do svého původního orgánu veřejné správy, mají právo, aby byl zohledněn jejich služební postup, kterého dosáhli v orgánu veřejné správy, k němuž byli dočasně přiděleni. Mimoto není pro toto uvedené služební postavení stanovena žádná minimální doba trvání.
- 23 Naproti tomu před tím, než lze čerpat pracovní volno z osobních důvodů, musí být dosažena minimální doba činné služby. Kromě toho může být poskytnutí tohoto pracovního volna odmítnuto z důvodu potřeb služby. Navíc zaměstnanci zařazení do tohoto služebního postavení nejsou odměňováni. Stejně tak období strávené v takovém postavení není původním orgánem veřejné správy zohledněno pro účely služebního postupu, příplatků za odpracovaná tříletá období a práv v systému sociálního zabezpečení. Konečně pracovní volno z osobních důvodů je poskytováno na minimální dobu.
- 24 V této souvislosti si předkládající soud zaprvé klade otázku, zda právo na dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru představuje „pracovní podmínku“ pracovního místa na dobu určitou, na které chce zaměstnanec nastoupit. V tomto ohledu uvádí, že podle judikatury Soudního dvora je pracovní podmínkou, kterou je třeba zohlednit, podmínka pracovního místa nebo zaměstnání na dobu určitou, které zaměstnanec zastával nebo vykonával. Nicméně ve věci, která byla předložena tomuto soudu, je pracovní podmínkou, kterou je třeba zkoumat, podmínka pracovního místa na dobu určitou, které ještě není obsazené, ale na které si zaměstnanec přeje nastoupit. Tato judikatura tedy není v projednávaném případě použitelná.
- 25 Zadruhé si předkládající soud klade otázku, zda důvody uvedené orgánem veřejné správy, a sice důležitost vyhnout se nedostatkům a škodám spojeným s nestabilitou zaměstnanců v tak citlivém odvětví, jako je odvětví poskytování zdravotní péče, mohou ospravedlnit odlišné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.

26 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vrchní soud Aragonie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být ustanovení 4 [rámcové dohody] vykládáno v tom smyslu, že právo mít služební postavení určené v rámci dosud zastávaného pracovního místa ve veřejném sektoru, což je právo přiznané zaměstnanci veřejné správy při získání jiného zaměstnání stále ve veřejném sektoru, je *pracovní podmínkou*, v souvislosti s níž nelze zacházet odlišně se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou?
- 2) Musí být ustanovení 4 [rámcové dohody] vykládáno v tom smyslu, že cíl spočívající v zabránění podstatným problémům ve fungování a škodám souvisejícím s nestabilitou personálu v tak citlivé oblasti, jako je poskytování zdravotní péče, oblasti, na kterou se vztahuje ústavní právo na ochranu zdraví, je objektivním důvodem ospravedlňujícím odlišné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, takže jím lze odůvodnit odepření konkrétního druhu dočasného přidělení zaměstnancům, kteří získají pracovní místo na dobu určitou, avšak již nikoli těm zaměstnancům, kteří jej získají na dobu neurčitou?
- 3) Brání ustanovení 4 [rámcové dohody] takové právní úpravě, jako je právní úprava obsažená v článku 15 [nařízení o úpravě služebních postavení], která vylučuje ze všech služebních postavení poskytujících právo na dočasné přidělení k zaměstnání ve veřejném sektoru přístup k pracovnímu místu dočasně zaměstnance nebo zaměstnance se smlouvou na dobu určitou, zatímco přístup k pracovnímu místu ve veřejném sektoru na dobu neurčitou zakládá právo na takové služební postavení, které je pro zaměstnance ve veřejném sektoru výhodnější než jiné služební postavení, o něž by musel požádat, aby mohl zastávat nové pracovní místo, na které byl jmenován?“

K pravomoci Soudního dvora

- 27 Jak španělská vláda, tak Evropská komise v podstatě tvrdí, že vzhledem k tomu, že LB požádala o dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru, když zastávala pracovní místo na dobu neurčitou, nespadá tato situace podle ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody do působnosti této rámcové dohody, takže ustanovení 4 rámcové dohody se na věc v původním řízení nepoužije.
- 28 V tomto ohledu je třeba úvodem uvést, že Soudnímu dvoru přísluší, aby za účelem ověření své vlastní pravomoci přezkoumal podmínky, za kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil (rozsudek ze dne 7. září 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, bod 24).
- 29 Z ustálené judikatury rovněž vyplývá, že Soudní dvůr má v zásadě pravomoc toliko k výkladu ustanovení unijního práva, která jsou v původním řízení skutečně použitelná (rozsudek ze dne 7. září 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, bod 25).
- 30 Za účelem určení, zda má Soudní dvůr pravomoc odpovědět na otázky položené předkládajícím soudem, je třeba připomenout, že osobní působnost rámcové dohody je definována v jejím ustanovení 2 bodu 1.
- 31 Ze znění uvedeného ustanovení v tomto ohledu vyplývá, že působnost rámcové dohody je koncipována široce, jelikož se obecně vztahuje na „zaměstnance s pracovním 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“. Kromě toho definice pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru a jaká je kvalifikace jejich smlouvy podle vnitrostátního práva [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 115 a citovaná judikatura].

- 32 Rámcová dohoda se tedy vztahuje na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého vztahu na dobu určitou, který existuje mezi nimi a jejich zaměstnavatelem, pokud jsou vázáni pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem ve smyslu vnitrostátního práva, s jedinou výhradou, kterou je prostor pro uvážení, který členským státům poskytuje ustanovení 2 bod 2 rámcové dohody, pokud jde o uplatnění této dohody na určité kategorie pracovních smluv nebo poměrů, jakož i vyloučení zaměstnanců ve zprostředkovaném dočasném pracovním poměru, v souladu se čtvrtým pododstavcem preambule rámcové dohody [rozsudek ze dne 16. července 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 116 a citovaná judikatura].
- 33 Mimoto podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích cílů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním dodržování zásady zákazu diskriminace. Preambule této rámcové dohody také ve svém třetím pododstavci upřesňuje, že tato dohoda „[d]okládá 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 17. března 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 48 a citovaná judikatura).
- 34 Účelem rámcové dohody, a zejména jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování uvedené zásady u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby 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 17. března 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 49 a citovaná judikatura).
- 35 Jak ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody, tak z cíle sledovaného rámcovou dohodou, a konkrétně jejím ustanovením 4, tudíž vyplývá, že zásada zákazu diskriminace, jak je uvedena v posledně uvedeném ustanovení, se vztahuje pouze na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, který existuje mezi nimi a jejich zaměstnavatelem.
- 36 Z předkládacího rozhodnutí přitom vyplývá, že když LB požádala o dočasné přidělení na pracovní místo ve veřejném sektoru, aby mohla zastávat dočasné pracovní místo vysokoškolského učitele na univerzitě Complutense de Madrid, pracovala pro zdravotní službu jako její stálý člen ve služebním poměru. V okamžiku podání této žádosti vykonávala tedy činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu neurčitou.
- 37 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že ustanovení 4 rámcové dohody ve spojení s jejím ustanovením 2 bodem 1 musí být vykládáno v tom smyslu, že jej nelze použít na situaci, kdy orgán veřejné správy neumožnil zaměstnanci zaměstnanému na základě smlouvy na dobu neurčitou dočasné přidělení z důvodu, že cílem tohoto dočasného přidělení je zastávat pracovní poměr na dobu určitou.
- 38 Soudní dvůr nemá tudíž pravomoc odpovědět na otázky položené předkládajícím soudem.

K nákladům řízení

- 39 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 (sedmý senát) rozhodl takto:

Soudní dvůr Evropské unie nemá pravomoc odpovědět na otázky položené Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vrchní soud Aragonie, Španělsko) rozhodnutím ze dne 17. prosince 2019.

Podpisy.