

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

8. září 2011 *

Ve věci C-177/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 12 de Sevilla (Španělsko) ze dne 24. března 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 7. dubna 2010, v řízení

Francisco Javier Rosado Santana

proti

Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J.N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Arabadžev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a P. Lindh, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,
vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

* Jednací jazyk: španělština.

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, A. Cornejo Pinedou, jako zmocněncem,
- za španělskou vládu J. Rodríguez Cárcamem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a S. Pardo Quintillán, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 12. května 2011,

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. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

- 2 Projednávaná žádost byla předložena v rámci sporu mezi Franciscem J. Rosado Santanou, nyní kariérním úředníkem Junta de Andalucía, a Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía (ministerstvo spravedlnosti a veřejné správy vlády samosprávného společenství Andalusie, dále jen „Consejería“) ve věci rozhodnutí Consejería o zrušení aktů týkajících se jeho jmenování kariérním úředníkem v obecné kategorii asistentů na základě interního povýšení.

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Ze čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, založené na čl. 139 odst. 2 ES vyplývá, že podepsané strany projevily své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.
- 4 Podle článku 1 je účelem uvedené směrnice „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP)“.

5 Podle čl. 2 prvního pododstavce této směrnice:

„Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001 nebo zajistí, aby [se] nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.“

6 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem:

„a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

7 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody zní:

„Tato dohoda se 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.“

8 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.“

9 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.

[...]

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.“

Vnitrostátní právní úprava

- ¹⁰ Článek 1 odst. 2 zákona 70/1978 o uznání předchozí služby ve veřejné správě (Ley 70/1978 de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública) ze dne 26. prosince 1978 (BOE č. 9 ze dne 10. ledna 1979, s. 464, dále jen „zákon 70/1978“) stanoví:

„Za skutečná období služby se bez výjimky považují všechna období služby v odvětví veřejné správy uvedená v předchozím odstavci, dosažená buď v postavení dočasného zaměstnance veřejné správy (zaměstnaného na dobu určitou nebo přechodně), nebo na základě smlouvy řídící se správním nebo pracovním právem, bez ohledu na to, zda byla taková smlouva uzavřena písemně.“

- ¹¹ Dvacáté druhé doplňkové ustanovení zákona 30/1984 o reformě španělské veřejné služby (Ley 30/1984 de reforma de la Función Pública) ze dne 2. srpna 1984 (BOE č. 185 ze dne 3. srpna 1984, s. 22629), ve znění zákona 42/1994 o daňových a správních opatřeních a opatřeních sociální povahy (Ley 42/1994 de medidas fiscales, administrativas y de orden social) ze dne 30. prosince 1994 (BOE č. 313 ze dne 31. prosince 1994, s. 39457) stanoví:

„Přístup do kategorií nebo tříd skupiny C se může uskutečnit prostřednictvím interního povýšení z kategorií nebo tříd skupiny D v odpovídající oblasti činnosti nebo úkolů a provádí se formou výběrového řízení; ve výběrovém řízení se posuzuje kvalifikace ve vztahu ke služebnímu postupu a místům, která mají být obsazena, úroveň vzdělání a počet odsloužených let.“

K tomuto účelu je vyžadována kvalifikace stanovená v článku 25 tohoto zákona, nebo služební léta ve výši deseti let dosažená v kategorii nebo třídě skupiny D, nebo ve výši pěti let, pokud se dotyčná osoba zúčastnila specifického vzdělávacího kursu přístupného na základě objektivních kritérií.

Toto ustanovení je základní normou režimu upravujícího postavení úředníků veřejné správy a bylo přijato v souladu s čl. 149 odst. 1 bod 18 ústavy.“

- 12 Článek 32 nařízení 2/2002, kterým se stanoví obecná právní úprava pro přijímání, interní povyšování, obsazování pracovních míst a služební postup úředníků všeobecné správy Junta de la Andalucía (Decreto 2/2002 por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía) ze dne 9. ledna 2002 (BOJA č. 8, ze dne 19. ledna 2002, s. 913) má znění totožné se zněním uvedeného doplňkového ustanovení.
- 13 Zákon 7/2007 o základním služebním a pracovním řádu zaměstnanců veřejné správy (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público) ze dne 12. dubna 2007 (BOE č. 89, ze dne 13. dubna 2007, s. 16270, dále jen „LEBEP“) se v souladu se svým čl. 2 odst. 1 vztahuje na kariérní zaměstnance, a popřípadě na smluvní zaměstnance pracující zejména ve správních orgánech samosprávných společenství.
- 14 Článek 8 odst. 2 LEBEP stanoví, že se zaměstnanci veřejné správy dělí na kariérní úředníky („funcionarios de carrera“), dočasné úředníky („funcionarios interinos“), smluvní zaměstnance a pomocný personál.
- 15 Článek 9 odst. 1 LEBEP stanoví:

„Kariérními úředníky jsou osoby stanovené zákonem, které jsou zaměstnány ve veřejné správě na základě služebního poměru upraveného správním právem, aby dlouhodobě vykonávali službu za plat“.

16 Článek 10 odst. 1 LEBEP stanoví:

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

- a) existence uvolněných pracovních míst, která nemohou být obsazena kariérními úředníky;
- b) dočasné zastoupení kariérních úředníků;
- c) provádění programů dočasné povahy;
- d) nadměrný nárůst nebo nahromadění práce po dobu nejvýše šesti měsíců v průběhu dvanácti měsíců.“

17 Článek 18 LEBEP, nadepsaný „Interní povyšování kariérních úředníků“, zní:

„1. Interní povyšování se uskutečňuje v rámci výběrových řízení zaručujících dodržování ústavních zásad rovného zacházení, zásluh a způsobilosti [...]

2. Úředníci musí splňovat podmínky pro účast ve výběrovém řízení, odsloužit nejméně dva roky v aktivní službě v nižší klasifikační profesní podskupině nebo skupině, pokud posledně uvedená nemá podskupiny, a úspěšně složit příslušné výběrové testy.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 18 Z informací předložených Soudnímu dvoru vyplývá, že žalobce v původním řízení pracoval v letech 1989 až 2005 jako dočasný úředník ve službách Junta de Andalucía. Kariérním úředníkem tohoto orgánu veřejné správy se stal v roce 2005.
- 19 Dne 17. prosince 2007 Consejería zveřejnila v *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* oznámení o výběrovém řízení pro postup úředníků do obecné kategorie asistentů tohoto orgánu veřejné správy formou interního povýšení.
- 20 Uvedené oznámení stanovilo několik podmínek, které účastníci výběrových testů museli splňovat. Především museli patřit mezi úředníky všeobecné správy Junta de Andalucía. Dále museli být držiteli titulu Bachiller Superior nebo mít srovnatelnou kvalifikaci nebo splňovat předpoklady pro její získání; pokud tuto kvalifikaci neměli, museli prokázat, že v postavení kariérního úředníka odpracovali v kategoriích náležejících do skupiny D buď deset let, nebo pět let a absolvovali specifický kurs organizovaný Andaluským institutem veřejné správy. Konečně, účastníci výběrových testů se před interním povýšením museli nacházet v jedné z kategorií náležejících do skupiny bezprostředně nižší úrovně, než byla kategorie, která byla předmětem výběrového řízení, a museli prokázat, že v postavení kariérního úředníka odsloužili v uvedené skupině nejméně dva roky.
- 21 V oznámení o výběrovém řízení bylo rovněž uvedeno, že „nebudou vzata v úvahu předchozí odpracovaná období dosažená v postavení dočasného úředníka nebo smluvního zaměstnance v jakékoliv oblasti veřejné správy, nebo jiná podobná předchozí odpracovaná období.“

- 22 Žalobce v původním řízení, jenž se zúčastnil testů ve výběrovém řízení v postavení kariérního úředníka skupiny D zaměstnanců Junta de Andalucía, kteří dosáhli alespoň dvou odsloužených let, byl zprvu uveden na konečném seznamu úspěšných účastníků výběrového řízení, který byl zveřejněn dne 12. listopadu 2008.
- 23 V návaznosti na zveřejnění oznámení o nabízených volných místech dne 2. února 2009 a poté, kdy Francisco J. Rosado Santana předložil požadované dokumenty, generální tajemník Consejería rozhodnutím ze dne 25. března 2009 (dále jen „rozhodnutí dotčené ve věci v původním řízení“) zrušil rozhodnutí o přijetí a jmenování dotčené osoby kariérním úředníkem skupiny C z důvodu, že neměl požadovanou kvalifikaci, nebo nedosáhl v postavení kariérního úředníka deseti odsloužených let.
- 24 Žalobce v původním řízení podal dne 8. června 2009 žalobu proti rozhodnutí dotčenému v původním řízení a opíral se přitom o článek 14 španělské ústavy, který zakotvuje zásadu rovnosti před zákonem, a o článek 1 zákona 70/1978. Mimoto tvrdil, že jelikož generální tajemník Consejería vzal v úvahu pouze počet let odsloužených v postavení kariérního úředníka od roku 2005, a nikoliv období služby dosažená dříve v postavení dočasného úředníka, rozhodnutí dotčené ve věci v původním řízení porušuje zásadu zákazu diskriminace uvedenou v článku 4 rámcové dohody.
- 25 Consejería před předkládajícím soudem uvedla, že zákon 70/1978 nemůže být použit pro účely stanovení kvalifikace požadované pro výběrové řízení, jelikož zápočet předchozích období služby, pokud jde o dočasné úředníky, může být proveden pouze pro hospodářské účely. V opačném případě by bylo s úředníkem, který před tím dosáhl období služby v postavení dočasného úředníka, zacházeno lépe než s úředníkem, u kterého tomu tak nebylo. Takový přístup by byl diskriminační, jelikož vzhledem k samotné povaze práce vykonávané dočasným úředníkem, která nemá trvalou povahu a stabilitu, jež je vlastní veřejné službě, musí mít počet let odsloužených v postavení kariérního úředníka vždy přednost před všemi zásluhami založenými na obdobích služby dosažených v postavení dočasného úředníka.

- 26 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 12 de Sevilla se ve svém předkládacím rozhodnutí táže na důsledky rozhodnutí Tribunal Constitucional, podle kterého je odlišné zacházení s kariéerními a dočasnými úředníky, kteří plní stejné úkoly, přípustné. Předkládající soud nicméně konstatuje, že tato rozhodnutí jsou zčásti v rozporu s jinými rozsudky téhož Tribunal Constitucional.
- 27 Předkládající soud rovněž konstatuje, že se značná část španělských soudů řídí určitým směrem právní teorie, podle kterého v případě oznámení o veřejném výběrovém řízení, ve kterém jsou publikována ustanovení upravující podmínky pro účast a hodnocení uchazečů, představují taková ustanovení „zákon“ výběrového řízení a pokud tato ustanovení nebyla dotyčnou osobou zpochybněna ve lhůtě stanovené za tímto účelem, nelze se jejich protiprávnosti později dovolávat za účelem zpochybnění výsledků výběrového řízení v rozsahu, v němž se týkají dotyčné osoby.
- 28 Podle uvedeného soudu je zásadní otázkou, která ve věci v původním řízení vyvstává, to, zda je vnitrostátní právní úprava, která při srovnání dvou kariéerních úředníků vyloučí započtení období služby dosažených jedním z nich pouze z toho důvodu, že byl v době jeho dosažení dočasným úředníkem, v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody.
- 29 Za těchto okolností se Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 12 de Sevilla rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1. Má se směrnice [1999/70] vykládat v tom smyslu, že v případě, kdy ústavní soud členského státu [Evropské] unie rozhodne, že stanovení rozdílných práv pro dočasné zaměstnance a kariéerní úředníky tohoto státu nemusí být protiústavní, znamená to nutně vyloučení použitelnosti výše uvedeného předpisu práva Společenství v rámci jeho veřejné služby?

2. Má se tato směrnice vykládat tak, že brání tomu, aby vnitrostátní soudní orgán vykládal zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace způsobem, který obecně vylučuje uplatnění rovnosti mezi dočasnými zaměstnanci a kariéerními úředníky z působnosti této směrnice?
3. Má se ustanovení 4 [rámcové dohody] vykládat v tom smyslu, že brání tomu, aby období služby dosažená v postavení dočasného zaměstnance nebyla započtena jako odpracovaná doba pro přístup k postavení kariéerního úředníka a konkrétně pro účely odměňování, zařazení nebo kariéerního postupu úředníka?
4. Vyžaduje ustanovení [4 rámcové dohody], aby vnitrostátní právní předpisy byly vykládány způsobem, který nevylučuje období služby odpracované úředníky na základě pracovní smlouvy na dobu určitou ze započtení do délky služby?
5. Má být ustanovení [4 rámcové dohody] vykládáno v tom smyslu, že ačkoliv bylo zveřejněno oznámení o volném pracovním místě a nebylo dotyčnou osobou zpochybněno, má vnitrostátní soud povinnost přezkoumat, zda je v rozporu s právní úpravou [Unie] a musí se v takovém případě zdržet použití tohoto oznámení nebo vnitrostátního předpisu, o němž se opírá, v rozsahu, v němž jsou v rozporu s uvedeným ustanovením?“

K přípustnosti žaloby

- ³⁰ Consejería tvrdí, že předkládací rozhodnutí obecně a jeho první, druhá a pátá předběžná otázka konkrétně, nejsou v souladu s požadavky stanovenými judikaturou Soudního dvora, která se týká přípustnosti žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce. Neodkazuje totiž na vnitrostátní normy použitelné ve věci v původním řízení nebo na

vnitrostátní právní režim, do kterého tato věc náleží. Předkládající soud navíc neuvedl důvody, které jej vedly k výběru směrnice 1999/70 a neprokázal souvislost existující mezi touto směrnicí a uvedenými vnitrostátními normami.

- 31 Kromě toho tvrdí, že předběžné otázky chybně identifikují působnost ustanovení 4 rámcové dohody a jsou i z tohoto důvodu nepřípustné.
- 32 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci spolupráce Soudního dvora a vnitrostátních soudů, zavedené článkem 267 SFEU, je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu práva Unie, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudky ze dne 15. prosince 1995, *Bosman*, C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 59, a ze dne 12. října 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 32).
- 33 Vnitrostátním soudům mimoto přísluší, aby Soudnímu dvoru poskytly skutkové a právní poznatky nezbytné pro poskytnutí užitečné odpovědi na otázky, které mu byly položeny (rozsudek ze dne 14. září 1999, *Gruber*, C-249/97, Recueil, s. I-5295, bod 19).
- 34 V projednávané věci postačí uvést, že předkládající soud popsal dostatečně jasně jak ustanovení španělského práva použitelná na věc v původním řízení, tak vnitrostátní právní rámec, do kterého tato věc náleží. Kromě toho důvody uvedené předkládajícím soudem pro položení otázek týkajících se výkladu směrnice 1999/70 jasně vyplývají z předkládacího rozhodnutí.

- 35 Pokud jde o argumenty Consejería, které se týkají nesprávné identifikace působnosti ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody předkládajícím soudem, postačí uvést, že se taková otázka netýká přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, nýbrž její věcné podstaty.
- 36 Vzhledem k výše uvedenému je třeba mít za to, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná v celém rozsahu.

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky týkající se použitelnosti směrnice 1999/70 a rámcové dohody

- 37 Podle španělské vlády a Evropské komise nejsou směrnice 1999/70 a rámcová dohoda obsažená v její příloze použitelné na spor v původním řízení.
- 38 Španělská vláda konstatuje, že když se žalobce v původním řízení zúčastnil řízení za účelem interního povýšení, ke kterému mají v souladu s použitelnou právní úpravou přístup pouze kariérní úředníci, byl on sám kariérním úředníkem od roku 2005. K rozdílnému zacházení, kterého se žalobce v původním řízení dovolává, tak došlo vůči ostatním kariérním úředníkům, kteří se rovněž zúčastnili tohoto výběrového řízení a měli přitom buď požadovanou kvalifikaci, nebo mohli prokázat, že odsloužili deset let v postavení kariérního úředníka. Jak španělská vláda, tak Komise tvrdí, že se rámcová dohoda nezabývá rovným zacházením mezi zaměstnanci v pracovním nebo

služebním poměru na dobu neurčitou, z nichž někteří v minulosti mohli pracovat nebo vykonávat službu jako zaměstnanci v pracovním nebo služebním poměru na dobu určitou.

- 39 V této souvislosti je třeba připomenout, že podle ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody se tato dohoda 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.
- 40 Soudní dvůr již rozhodl, že se směrnice 1999/70 a rámcová dohoda použijí na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, ve kterém mají vazbu na zaměstnavatele (rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 28).
- 41 Samotná skutečnost, že žalobce v původním řízení získal postavení kariérního úředníka a že jeho přístup k internímu výběrovému řízení je podřízen skutečnosti, že se v takovém postavení nachází, nevylučuje možnost, aby se za určitých okolností dovoľával zásady zákazu diskriminace uvedené v ustanovení 4 rámcové dohody.
- 42 Ve věci v původním řízení se totiž žalobce ve svém postavení kariérního úředníka snaží o zpochybnění rozdílného zacházení při zohlednění počtu odsloužených let a získané odborné praxe pro účely interního povyšování. Zatímco období služby dosažená v postavení kariérního úředníka se zohledňují, období služby dosažená v postavení dočasného úředníka se nezohledňují, aniž podle něj byla zkoumána povaha vykonávaných úkolů a jejich inherentní charakteristiky. Vzhledem k tomu, že se diskriminace odporující článku 4 rámcové dohody, o níž žalobce v původním řízení tvrdí, že byl její obětí, týká období služby dosažených v postavení dočasného úředníka, postrádá význam skutečnost, že se posledně uvedený mezitím stal kariérním úředníkem.

- 43 Mimoto je třeba uvést, že ustanovení 4 rámcové dohody ve svém bodě 4 stanoví, že kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek musí být stejná pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou i pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže by rozdílná kritéria byla ospravedlněna objektivními důvody. Ani ze znění tohoto ustanovení, ani z kontextu, ve kterém se nachází, nevyplývá, že přestává být použitelné, jakmile dotyčný zaměstnanec získá postavení zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru na dobu neurčitou. Cíle sledované směrnici 1999/70 a rámcovou dohodou, které se týkají jak zákazu diskriminace, tak zabránění zneužití vyplývajícího z používání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, totiž svědčí o opaku.
- 44 Kategorické vyloučení použití rámcové dohody v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, jak to navrhuje španělská vláda a Komise, by v rozporu s cílem uvedeného ustanovení 4 vedlo k omezení rozsahu ochrany přiznané dotyčným pracovníkům proti diskriminacím a vyústilo by v nepatřičně restriktivní výklad tohoto ustanovení v rozporu s judikaturou Soudního dvora (viz, tímto smyslu, výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 37 a 38, jakož i rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, body 114 a 115).
- 45 Consejería tvrdí, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody se ve věci v původním řízení nepoužije, jelikož podmínka let odsloužených v postavení kariérního úředníka představuje podmínku přístupu k zaměstnání požadovanou pro účast ve výběrovém řízení, a nikoliv pracovní podmínku ve smyslu tohoto ustanovení.
- 46 Soudní dvůr již uvedl, že vnitrostátní pravidla upravující období služby, kterých má být dosaženo pro zařazení do vyšší platové třídy, nebo výpočet období služby požadovaných pro získání nároku na roční hodnocení, a v důsledku toho pro možnost těžit z takového kariérního postupu, jako je postup, o který se v projednávané věci jedná, odpovídají pracovním podmínkám (viz obdobně, v oblasti rovnosti zacházení s pracujícími muži a ženami, rozsudky ze dne 30. dubna 1998, Thibault, C-136/95, Recueil,

s. I-2011, bod 27, a ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, Sb. rozh. s. I-11143, body 31 a 34).

- 47 Z toho vyplývá, že pojem pracovních podmínek, uvedený v ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, zahrnuje takovou podmínku, jako je podmínka ve věci v původním řízení, která se týká zohlednění období služby dosažených dříve v postavení dočasného úředníka v rámci výběrového řízení pro interní povýšení.
- 48 S ohledem na předchozí úvahy je třeba uvést, že na rozdíl od výkladu zastávaného Consejería, španělskou vládou a Komisí, nic nebrání použitelnosti směrnice 1999/70 a ustanovení 4 rámcové dohody na spor v původním řízení.

K první a druhé předběžné otázce

- 49 Podstatou první a druhé předběžné otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, v zásadě je, zda soudy členského státu, včetně ústavního soudu, mohou vykládat směrnici 1999/70 a zásadu zákazu diskriminace zakotvenou v ustanovení 4 rámcové dohody způsobem, který vylučuje použití těchto aktů práva Unie na veřejnou službu tohoto členského státu a na všechny rozdíly v zacházení mezi dočasnými úředníky a kariérními úředníky tohoto členského státu.
- 50 Úvodem je třeba připomenout, že směrnice ukládá všem členským státům povinnost přijmout veškerá opatření nezbytná k zajištění plného účinku dotyčné směrnice v souladu s cílem, který sleduje (viz rozsudek ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Recueil, s. 1891, bod 15, jakož i výše uvedený rozsudek Impact, bod 40).

- 51 Povinnost členských států vyplývající ze směrnice dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, stanovená čl. 4 odst. 3 SEU, jsou uloženy všem orgánům těchto států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomoci (výše uvedený rozsudek *Impact*, bod 41).
- 52 Jsou to totiž vnitrostátní soudy, jimž zejména přísluší poskytovat právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z ustanovení práva Unie, a zaručovat plný účinek těchto ustanovení (výše uvedený rozsudek *Impact*, bod 42).
- 53 Podle ustálené judikatury v případě, že vnitrostátní soudy a orgány veřejné správy nemohou vykládat a používat vnitrostátní právní předpisy v souladu s požadavky práva Unie, mají povinnost uplatňovat v plném rozsahu právo Unie a chránit práva, která přiznává jednotlivcům, s tím, že v případě potřeby neuplatní žádné ustanovení vnitrostátního práva, které by bylo v rozporu s právem Unie (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 22. června 1989, *Costanzo*, 103/88, *Recueil*, s. 1839, bod 33; ze dne 11. ledna 2007, *ITC*, C-208/05, *Sb. rozh. s. I-181*, body 68 a 69, jakož i rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, *Fuß*, *Sb. rozh. s. I-12167*, bod 40).
- 54 Rámcová dohoda, která je výsledkem dialogu vedeného na základě čl. 139 odst. 1 ES mezi sociálními partnery na úrovni Unie, byla podle odstavce 2 téhož článku provedena směrnicí Rady Evropské unie, jíž je nedílnou součástí (výše uvedený rozsudek *Impact*, bod 58).
- 55 Podle ustálené judikatury se požadavky stanovené v rámcové dohodě použijí na pracovní smlouvy a poměry na dobu určitou uzavřené se správními orgány a dalšími subjekty veřejného sektoru (rozsudky ze dne 4. července 2006, *Adeneler a další*, C-212/04, *Sb. rozh. s. I-6057*, bod 54, jakož i ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, *Sb. rozh. s. I-14031*, bod 38).

- 56 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, které má přímý účinek, stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky a kritéria počtu odsloužených let související s pracovními podmínkami, méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní či služební poměr na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Impact, body 59 a 68).
- 57 Toto ustanovení ve vztahu k zásadě zákazu diskriminace, kterou stanoví, obsahuje výhradu týkající se ospravedlnění na základě objektivních důvodů.
- 58 Nicméně skutečnost, že je za stanovených podmínek a při existenci objektivních důvodů možné zacházet rozdílně se zaměstnanci v pracovním či služebním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním či služebním poměru na dobu neurčitou, v žádném případě neznamená, že by směrnice 1999/70 a rámcová dohoda mohly být vyloučeny z použití na zaměstnance ve veřejné službě členského státu.
- 59 Španělská vláda tvrdí, že předpoklad, na kterém je založena první otázka, je chybný, jelikož Tribunal Constitutional neodmítl použití směrnice 1999/70 na španělské dočasné úředníky a navíc ani obecně nepřipustil neodůvodněné rozdílné zacházení mezi dočasnými a kariérními úředníky.
- 60 V tomto ohledu postačí připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval k výkladu vnitrostátních ustanovení, jelikož takový výklad je ve výlučné pravomoci vnitrostátních soudů (rozsudek ze dne 8. září 2010, Winner Wetten, C-409/06, Sb. rozh. s. I-8015, bod 35) a že pokud jde o vývoj judikatury uvedených vnitrostátních soudů, Soudní dvůr nemůže svým posouzením nahrazovat posouzení předkládajících soudů.
- 61 Za předpokladu, že by vnitrostátní soud, včetně soudu ústavního, vyloučil použití směrnice 1999/70 a rámcové dohody na zaměstnance veřejné správy členského státu, nebo umožnil rozdílné zacházení mezi dočasnými úředníky a kariérními úředníky,

neexistují-li objektivní důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 této rámcové dohody, by bylo třeba učinit závěr, že taková judikatura je v rozporu s ustanoveními těchto aktů Unie a porušuje povinnosti zajistit právní ochranu vyplývající pro jednotlivce z ustanovení uvedeného práva a zajistit jeho plný účinek, které soudním orgánům členských států přísluší v rámci jejich pravomocí.

- 62 Za těchto okolností je třeba odpovědět na první a druhou otázku tak, že směrnice 1999/70 a rámcová dohoda obsažená v její příloze musí být vykládány v tom smyslu, že se vztahují na pracovní smlouvy a pracovní či služební poměry na dobu určitou uzavřené s orgány a dalšími entitami veřejného sektoru a dále vyžadují, aby veškeré rozdílné zacházení mezi kariérními úředníky a srovnatelnými dočasnými úředníky členského státu bylo vyloučeno, je-li jeho důvodem pouze skutečnost, že dočasní úředníci jsou ve služebním poměru na dobu určitou, pokud rozdílné zacházení není ospravedlněno objektivními důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody.

Ke třetí a čtvrté předběžné otázce

- 63 Podstatou třetí a čtvrté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, v zásadě je, zda ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby období služby dosažená dočasným úředníkem veřejné služby nebyla zohledněna pro přístup posledně uvedeného, který se mezitím stal kariérním úředníkem, k internímu povýšení, o které se mohou ucházet pouze kariérní úředníci.

- 64 Jak vyplývá z odpovědi na první dvě otázky, ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky, 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. Bod 4 tohoto ustanovení stanoví totožný zákaz, pokud jde o kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek.
- 65 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (viz zejména rozsudek ze dne 11. července 2006, Franz Egenberger, C-313/04, Sb. rozh. s. I-6331, bod 33 a citovaná judikatura).
- 66 Pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, je třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 3 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem takovým faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, tyto osoby mohou být považovány za osoby ve srovnatelné situaci (usnesení ze dne 18. března 2011, Montoya Medina, C-273/10, bod 37).
- 67 Předkládajícímu soudu v zásadě přísluší, aby zjistil, zda se žalobce v původním řízení, když plnil své úkoly v postavení dočasného úředníka, nacházel v postavení srovnatelném s postavením kariérních úředníků, kteří v rámci dotčeného výběrového řízení prokázali, že odsloužili deset let v kategoriích úředníků náležejících do skupiny D.
- 68 Pokud by se ukázalo, že úkoly plněné žalobcem v původním řízení v postavení dočasného úředníka neodpovídaly úkolům, které plní kariérní úředníci náležející do jedné z kategorií skupiny D, požadovaným v oznámení o výběrovém řízení, vyplývalo by

z toho, že se dotyčná osoba každopádně nenacházela v situaci srovnatelné se situací kariérního úředníka, jenž byl uchazečem o interní povýšení, který dosáhl období služby vyžadovaných v rámci uvedených kategorií.

- 69 Povaha úkolů, které plnil žalobce v původním řízení v průběhu let, kdy pracoval ve službách Junta de Andalucía jakožto dočasný úředník, a povaha zkušeností, které z tohoto titulu získal, totiž nepředstavuje pouze jeden z faktorů, které mohou objektivně ospravedlnit rozdíl v zacházení vzhledem ke kariérním úředníkům. Patří rovněž ke kritériím, která umožňují ověřit, zda se dotyčná osoba nachází v situaci srovnatelné se situací kariérních úředníků.
- 70 Naopak, pokud žalobce v původním řízení dosáhl v postavení dočasného úředníka deseti let odsloužených v kategoriích úředníků náležejících k uvedené skupině D nebo v jiné kategorii, jejíž úkoly odpovídají úkolům, které plní kariérní úředníci náležející do kategorií uvedené skupiny, jedinou skutečností, která by mohla odlišit jeho situaci od situace kariérního úředníka, který byl uchazečem v dotčeném výběrovém řízení, by mohla být dočasná povaha služebního poměru, který jej vázal k jeho zaměstnavateli při dosažení období služby v postavení dočasného úředníka.
- 71 Za takového předpokladu by tedy bylo nutné ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující neexistenci zohlednění uvedených období služby v rámci dotčeného výběrového řízení.
- 72 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno takovou vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon

nebo kolektivní smlouva (výše uvedené rozsudky Del Cerro Alonso, bod 57; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, bod 54, jakož i výše uvedené usnesení Montoya Medina, bod 40).

- 73 Uvedený pojem vyžaduje, aby bylo zjištěno nerovné zacházení odůvodněno existencí přesných a konkrétních skutečností charakterizujících pracovní podmínky, o které se jedná, v jejich zvláštním kontextu, 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 plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (viz zejména výše uvedené rozsudky Del Cerro Alonso, body 53 a 58, jakož i Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, bod 55).
- 74 Odkaz na pouhou dočasnou povahu práce zaměstnanců orgánů veřejné správy není s těmito požadavky v souladu, a sám o sobě tak nemůže být objektivním důvodem ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Připustit, že pouhá dočasná povaha pracovního či služebního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním či služebním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním či služebním poměru na dobu neurčitou, by totiž zbavilo cíle směrnice 1999/70, jakož i rámcové dohody, jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním či služebním poměru na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, body 56 a 57, jakož i výše uvedené usnesení Montoya Medina, body 42 a 43).
- 75 Španělská vláda se dovolává existence několika rozdílů mezi kariérními úředníky a dočasnými úředníky, které by mohly ospravedlnit rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení. S ohledem na dočasné úředníky především zdůrazňuje, že jsou pro ně stanoveny mírnější požadavky, pokud jde o nástup do funkce a prokázování zásluh a způsobilosti. Dále uvádí neexistenci mobility dočasných úředníků, jelikož jsou vázáni na pracovní místa, k jejichž zastávání jsou dočasně povoláváni;

jejich činnost se tím liší a má jinou hodnotu než činnost kariérního úředníka. Mimoto připomíná, že některé funkce jsou vyhrazeny pouze kariérním úředníkům, což znamená, že existuje kvalitativní rozdíl pokud jde o praxi a vzdělání. Tato vláda konečně zdůrazňuje skutečnost, že zánik pracovního poměru dočasných úředníků může nastat tehdy, když pomine důvod jejich jmenování.

- 76 Vzhledem k prostoru pro uvážení, který členské státy požívají ohledně organizace vlastní veřejné správy, v zásadě mohou, aniž je to v rozporu se směrnicí 1999/70 nebo rámcovou dohodou, stanovit podmínku počtu odsloužených let pro přístup k některým pracovním či služebním místům, omezit přístup k internímu povyšování pouze na kariérní úředníky a požadovat na uvedených úřednících, aby prokázali odbornou praxi odpovídající třídě bezprostředně nižší, než je třída, která je předmětem výběrového řízení.
- 77 Nicméně bez ohledu na tento prostor pro uvážení, musí být použítí kritérií, která členské státy stanoví, transparentní a musí být přezkoumatelné, aby bylo zabráněno jakémukoliv vylučování zaměstnanců v pracovním či služebním poměru na dobu určitou pouze na základě trvání jejich pracovní smlouvy nebo pracovního či služebního poměru, kterými prokazují počet odsloužených let a svou odbornou praxi.
- 78 Jak uvedla generální advokátka v bodech 62 až 65 svého stanoviska, některé rozdíly, kterých se španělská vláda dovolává, jež se týkají zaměstnávání dočasných a kariérních úředníků, požadované kvalifikace a povahy úkolů, za které musí převzít odpovědnost, by v zásadě mohly ospravedlnit rozdílné zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky.

- 79 Jestliže u výběrového řízení takové rozdílné zacházení vyplývá z potřeby zohlednit objektivní požadavky, které se týkají místa, jehož obsazení je cílem tohoto řízení a které nesouvisí s trváním pracovního či služebního poměru, který váže dočasného úředníka k jeho zaměstnavateli na dobu určitou, může být ospravedlněno ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody.
- 80 Naopak obecná a abstraktní podmínka, podle které musí být požadovaného období služby dosaženo v plném rozsahu v postavení kariérního úředníka, aniž je vzata v úvahu zejména zvláštní povaha úkolů, které mají být plněny, nebo jejich inherentní charakteristiky, neodpovídá požadavkům judikatury týkající se ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, jak byla připomenuta v bodech 72 až 74 tohoto rozsudku.
- 81 I když žalobce v původním řízení jednoznačně splňuje podmínku týkající se dosažení nejméně dvou let služby v postavení kariérního úředníka náležejícího do skupiny, jejíž úroveň je bezprostředně nižší, než je úroveň kategorie, do které spadá služební místo, které je předmětem výběrového řízení, ze spisu, který byl Soudnímu dvoru předložen, nevyplývají ani úkoly, které žalobce plnil v průběhu let, kdy vykonával službu jako dočasný úředník, ani třída, v níž plnil své úkoly, ani to, jaký byl vztah mezi těmito úkoly a úkoly, které náleží ke kategoriím úředníků náležejících do skupiny D.
- 82 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru tak nevyplývá, zda je vyloučení období služby dosažených dočasnými úředníky ospravedlněno pouze délkou pracovní smlouvy, či zda existují další ospravedlnění související s objektivními požadavky služebního místa, které je předmětem výběrového řízení, jež mohou být kvalifikována jako „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

- 83 Předkládajícímu soudu tak přísluší, aby ověřil, zda situace žalobce v původním řízení byla, pokud jde o období služby, kterých dosáhl v postavení dočasného úředníka, srovnatelná s jiným zaměstnancem Junta de Andalucía, který dosáhl svých období služby v postavení kariérního úředníka, a dále posoudil, s ohledem na judikaturu připomenutou v bodech 72 až 74 tohoto rozsudku, zda argumenty, které před ním uvedla Consejería, představují objektivní důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.
- 84 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je třeba odpovědět na třetí a čtvrtou otázku tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby období služby dosažená dočasným úředníkem veřejné správy nebyla vzata v úvahu pro přístup dočasného úředníka, který se mezitím stal kariérním úředníkem, k povýšení prostřednictvím interního povyšování, o které se mohou ucházet pouze kariérní úředníci, pokud toto vyloučení není ospravedlněno objektivními důvody ve smyslu bodu 1 tohoto ustanovení. Samotná skutečnost, že dočasný úředník dosáhl uvedených období služby na základě pracovní smlouvy nebo pracovního či služebního poměru na dobu určitou, takový objektivní důvod nepředstavuje.

K páté předběžné otázce

- 85 Vzhledem k informacím poskytnutým předkládajícím soudem, jakož i španělskou vládou, spočívá podstata páté otázky předkládajícího soudu v zásadě v tom, zda primární právo Unie, směrnice 1999/70 a rámcová dohoda musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že žaloba podaná kariérním úředníkem proti rozhodnutí o zamítnutí jeho účasti ve výběrovém řízení, založená na skutečnosti, že řízení o povýšení bylo v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody, musí být podána v promlčecí lhůtě dvou měsíců ode dne zveřejnění oznámení o výběrovém řízení.

- 86 Španělská vláda uvádí, že v souladu s ustanovením čl. 46 odst. 1 zákona 29/1998 o správním soudnictví (*Ley 29/1998 reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa*) ze dne 13. července 1998 (BOE č. 167, ze dne 14. července 1998, s. 23516), měla být žaloba podána ve lhůtě dvou měsíců ode dne následujícího po zveřejnění oznámení o výběrovém řízení, tedy od 17. prosince 2007. Podle španělského práva měl žalobce v původním řízení buď podat ve stanovené lhůtě žalobu směřující přímo proti podmínkám uvedeným v oznámení o výběrovém řízení, nebo podat žalobu zpochybňující výsledky výběrového řízení, pokud vada zakládající tvrzenou neplatnost vyplývala z jednání příslušného orgánu při uplatňování podmínek vyžadovaných pro připuštění k účasti ve výběrovém řízení, které samy o sobě nebyly postiženy neplatností. Nemůže naproti tomu nepřímo napadnout podmínky výběrového řízení pro přijetí do veřejné služby mimo stanovenou lhůtu prostřednictvím přímé žaloby směřující proti výsledku výběrového řízení.
- 87 Podle ustálené judikatury Soudního dvora přísluší při neexistenci právní úpravy Unie v této oblasti vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby v souladu se zásadou procesní autonomie členských států stanovil příslušné soudy a upravil procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Unie (viz zejména výše uvedený rozsudek *Impact*, bod 44, a rozsudek ze dne 23. dubna 2009, *Angelidaki a další*, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 173).
- 88 V každém případě jsou však členské státy zodpovědné za zajištění účinné ochrany těchto práv (viz zejména výše uvedený rozsudek *Impact*, bod 45 a citovaná judikatura).
- 89 Jak vyplývá z ustálené judikatury, procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Unie, přitom nesmějí být méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a nesmějí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat

výkon práv přiznaných právním řádem Unie (zásada efektivity) (viz zejména výše uvedený rozsudek Impact, bod 46 a citovaná judikatura).

- ⁹⁰ Pokud jde o dodržení zásady rovnocennosti, tato zásada předpokládá, že se dotčené vnitrostátní pravidlo použije bez rozdílu na žaloby, které jsou založeny na porušení práva Unie, a na žaloby, které jsou založeny na porušení vnitrostátního práva, mají-li podobný předmět a důvody. Aby bylo možné ověřit, zda byla zásada rovnocennosti dodržena, vnitrostátnímu soudu, který je jako jediný přímo seznámen s procesními podmínkami řízení v oblasti vnitrostátního práva, přísluší, aby přezkoumal, zda jsou procesní podmínky určené ve vnitrostátním právu k zajištění ochrany práv, jež jednotlivcům vyplývají z práva Unie, v souladu s touto zásadou, a zkoumal jak předmět, tak základní prvky údajně obdobných řízení vnitrostátní povahy. Uvedený soud z tohoto titulu musí posoudit podobnost dotýčných žalob z hlediska jejich předmětu, důvodu a základních prvků. Pro určení, zda je vnitrostátní procesní pravidlo méně příznivé, musí vzít v úvahu jeho místo v řízení jako celku, průběh uvedeného řízení a zvláštnosti těchto pravidel (rozsudky ze dne 8. července 2010, Bulicke, C-246/09, Sb. rozh. s. I-7003, body 26 až 29, jakož i usnesení ze dne 18. ledna 2011, Berkizi-Nikolakaki. C-272/10, body 40 a 41).
- ⁹¹ V projednávané věci ze skutkových poznatků poskytnutých Soudnímu dvoru nevyplývá, že by promlčecí lhůta v délce dvou měsíců dotčená ve věci v původním řízení byla v rozporu se zásadou rovnocennosti. Jak uvedla španělská vláda, tato lhůta je lhůtou obecnou, která je stanovena pro všechny žaloby podávané proti správním aktům nebo jejich ustanovením. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší, aby ověřil, zda je tomu tak ve věci v původním řízení.
- ⁹² Co se týče zásady efektivity, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že případy, v nichž vyvstává otázka, zda vnitrostátní procesní ustanovení prakticky znemožňuje nebo nadměrně ztěžuje výkon práv přiznaných jednotlivcům právním řádem Unie, musí být stejně tak analyzovány s přihlédnutím k místu tohoto ustanovení v řízení jako celku, k jeho průběhu a k jeho zvláštnostem u různých vnitrostátních soudních orgánů.

Z tohoto hlediska je třeba případně zohlednit základní zásady vnitrostátního soudního systému, jako například zásadu ochrany práva na obhajobu, zásadu právní jistoty a řádný průběh řízení (výše uvedený rozsudek Bulicke, bod 36, a výše uvedené usnesení Berkizi-Nikolakaki, bod 48).

- 93 Soudní dvůr tak uznal slučitelnost stanovení přiměřených žalobních lhůt pod sankcí promlčení v zájmu právní jistoty s právem Unie, pokud povaha takových lhůt v praxi neznemožňuje nebo nadměrně neztěžuje výkon práv přiznaných právním řádem Unie. Pokud jde o promlčecí lhůty, Soudní dvůr rovněž rozhodl, že členským státům přísluší určit pro vnitrostátní právní předpisy, které spadají do rozsahu působnosti práva Unie, lhůty odpovídající zejména významu rozhodnutí, která mají být přijata, pro zúčastněné osoby, složitosti řízení a právních předpisů, které mají být použity, počtu osob, které mohou být dotčeny, a dalším veřejným nebo soukromým zájmům, které je třeba zohlednit (viz výše uvedený rozsudek Bulicke, bod 36, a výše uvedené usnesení Berkizi-Nikolakaki, bod 49).
- 94 Španělská vláda v projednávané věci tvrdí, že lhůta dvou měsíců spočívá na základě zásady právní jistoty a v zásadě směřuje k ochraně ostatních uchazečů ve výběrovém řízení, ve kterých je počet míst, která mají být obsazena, omezený a zrušení podmínek použitelných na výběrové řízení by vedlo k povinnosti znovu provést výběrové řízení a zbavilo by uchazeče, kteří v něm byli úspěšní, práv, o kterých se domnívali, že je nabyli.
- 95 V tomto ohledu je třeba uvést, že Soudní dvůr již rozhodl, že stanovení promlčecí lhůty dvou měsíců se v kontextu věcí, které mu byly předloženy, nejevilo tak, že by mohlo v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právem Unie (viz výše uvedený rozsudek Bulicke, bod 39, a výše uvedené usnesení Berkizi-Nikolakaki, bod 58). Konstatoval zejména platnost takové lhůty, pokud jde o žalobu

proti aktu obecné povahy, jež stanovil komplexní řízení a týkal se značného počtu osob (viz v tomto smyslu výše uvedené usnesení Berkizi-Nikolakaki, body 56 až 58).

- 96 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že v zásadě není zřejmé, že by taková promlčecí lhůta, jako je lhůta dotčená ve věci v původním řízení, mohla v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných rámcovou dohodou.
- 97 Nicméně je třeba uvést, že – jak to vyplývá z předkládacího rozhodnutí – žalobce v původním řízení byl připuštěn k účasti ve výběrovém řízení organizovaném Consejería a byl v něm úspěšný a až do přijetí dotčeného rozhodnutí v původním řízení generálním tajemníkem Consejería byl uveden na konečném seznamu úspěšných účastníků tohoto výběrového řízení, který byl zveřejněn dne 12. listopadu 2008. Za takových okolností nelze vyloučit, že tím, že běh dvouměsíční lhůty stanovené španělským právem začal zveřejněním oznámení o výběrovém řízení, ke kterému došlo dne 17. prosince 2007, mohl být výkon práv přiznaných rámcovou dohodou v praxi znemožněn nebo nadměrně ztížen.
- 98 Vzhledem k tomu, že žalobce v původním řízení byl připuštěn k testům ve výběrovém řízení a zejména ke skutečnosti, že byl uveden na konečném seznamu úspěšných účastníků tohoto výběrového řízení, se totiž teprve tehdy, když generální tajemník Consejería rozhodnutím dotčeným ve věci v původním řízení, tedy dne 25. března 2009, zrušil přijetí a jmenování dotyčné osoby do postavení kariérního úředníka skupiny C, mohlo ukázat, že oznámení o výběrovém řízení mohlo být použito způsobem, který mohl porušovat práva přiznaná rámcovou dohodou.
- 99 Za těchto podmínek a vzhledem k nejasnostem ve spisu, který byl Soudnímu dvoru předložen, předkládajícímu soudu přísluší, aby provedl nezbytná ověření týkající se dodržení zásady efektivity a určil, zda by žalobce v původním řízení v případě, pokud

by se lhůta dvou měsíců pro podání žaloby musela začít počítat výlučně od oznámení uvedeného rozhodnutí, podal svou žalobu včas.

- 100 S ohledem na výše uvedené skutečnosti je třeba odpovědět na pátou otázku tak, že primární právo Unie, směrnice 1999/70 a rámcová dohoda obsažená v její příloze, musí být vykládány v tom smyslu, že v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že žaloba kariérního úředníka podaná proti rozhodnutí o odmítnutí jeho účasti ve výběrovém řízení a založená na skutečnosti, že toto řízení bylo v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody, musí být podána v promlčecí lhůtě dvou měsíců ode dne zveřejnění oznámení o výběrovém řízení. Nicméně takové lhůty se nelze dovolávat proti kariérnímu úředníkovi – účastníkovi tohoto výběrového řízení, který byl připuštěn k výběrovým testům a jeho jméno bylo zařazeno na konečný seznam úspěšných uchazečů uvedeného výběrového řízení, pokud by mohla znemožnit nebo nadměrně ztížit výkon práv přiznaných rámcovou dohodou. Za takových okolností by bylo možné lhůtu dvou měsíců začít počítat teprve od oznámení rozhodnutí o zrušení jeho účasti v uvedeném výběrovém řízení a jeho jmenování kariérním úředníkem vyšší skupiny.

K nákladům řízení

- 101 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) **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 a Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou**

obsažená v její příloze musí být vykládány v tom smyslu, že se vztahují na pracovní smlouvy a pracovní či služební poměry na dobu určitou uzavřené s orgány a dalšími entitami veřejného sektoru a dále že vyžadují, aby veškeré rozdílné zacházení mezi kariéerními úředníky a srovnatelnými dočasnými úředníky členského státu bylo vyloučeno, je-li jeho důvodem pouze skutečnost, že dočasní úředníci jsou ve služebním poměru na dobu určitou, pokud rozdílné zacházení není ospravedlněno objektivními důvody ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody.

- 2) Ustanovení 4 uvedené Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby období služby dosažená dočasným úředníkem veřejné správy nebyla vzata v úvahu pro přístup dočasného úředníka, který se mezitím stal kariéerním úředníkem, k povýšení prostřednictvím interního povyšování, o které se mohou ucházet pouze kariéerní úředníci, pokud toto vyloučení není ospravedlněno objektivními důvody ve smyslu bodu 1 tohoto ustanovení. Samotná skutečnost, že dočasný úředník dosáhl uvedených období služby na základě pracovní smlouvy nebo pracovního či služebního poměru na dobu určitou, takový objektivní důvod nepředstavuje.

- 3) Primární právo Unie, směrnice 1999/70 a uvedená Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládány v tom smyslu, že v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že žaloba kariéerního úředníka podaná proti rozhodnutí o odmítnutí jeho účasti ve výběrovém řízení a založená na skutečnosti, že toto řízení bylo v rozporu s ustanovením 4 uvedené rámcové dohody, musí být podána v promlčecí lhůtě dvou měsíců ode dne zveřejnění oznámení o výběrovém řízení. Nicméně takové lhůty se nelze dovolávat proti kariéernímu úředníkovi – účastníkovi tohoto výběrového řízení, který byl připuštěn k výběrovým testům a jeho jméno bylo zařazeno na konečný seznam úspěšných uchazečů uvedeného výběrového

**řízení, pokud by mohla znemožnit nebo nadměrně ztížit výkon práv přízná-
ných rámcovou dohodou. Za takových okolností by bylo možné lhůtu dvou
měsíců začít počítat teprve od oznámení rozhodnutí o zrušení jeho účasti
v uvedeném výběrovém řízení a jeho jmenování kariérním úředníkem vyšší
skupiny.**

Podpisy.