



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

5. února 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Listina základních práv Evropské unie — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Vnitrostátní právní předpisy, které upravují pracovní smlouvy na dobu neurčitou s jednoroční zkušební dobou — Uplatňování unijního práva — Absence — Nedostatek pravomoci Soudního dvora“

Ve věci C-117/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social č. 23 de Madrid (Španělsko) ze dne 4. března 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 11. března 2014, v řízení

Grima Janet Nisttahuz Poclava

proti

Josemu Maríovi Arizovi Toledanovi,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení C. Vajda, předseda senátu, A. Rosas (zpravodaj) a E. Juhász, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za španělskou vládu A. Rubio Gonzálem, jako zmocněncem,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi J. Enegrenem a R. Vidal Puigem, jako zmocněnci,

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

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 30 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a 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 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Nisttahuz Poclava a jejím zaměstnavatelem, J. M. Arizou Toledanem ve věci propuštění prvně uvedené z pracovního poměru.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Listina stanoví v článku 30 „Ochrana v případě neoprávněného propuštění“ následující:

„Každý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním.“
- 4 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím „[ú]čelem provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.
- 5 Příloha směrnice 1999/70 obsahuje rámcovou dohodu EKOS, UNICE a CEEP o pracovních poměrech na dobu určitou (dále jen „rámcová dohoda“). Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví:

„Účelem této rámcové dohody je:

 - a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;
 - b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“
- 6 Ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“ stanoví v bodě 1:

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

„Pro účely této dohody se rozumí:

 1. „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

[...]“

8 Ustanovení 5 rámcové dohody, týkající se „Opatření k předcházení zneužití“, uvádí:

- „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

Pracovní právo

- 9 Pracovní poměr je upravený královským legislativním nařízením č. 1/1995 ze dne 24. března 1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákona o statutu zaměstnanců (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9 654, dále jen „statut zaměstnanců“).
- 10 Ohledně „Zkušební doby“ stanoví článek 14 statutu zaměstnanců následující:

„1. Zkušební dobu lze sjednat písemně, s výhradou omezení týkajících se její délky, která jsou podle okolností upravena v kolektivních smlouvách. V případě, že nebyla uzavřena kolektivní smlouva, nesmí délka zkušební doby přesáhnout šest měsíců u absolventů středoškolského vzdělání [técnicos titulados] a dva měsíce u ostatních zaměstnanců. V podnicích s méně než 25 zaměstnanci nesmí zkušební doba u jiných zaměstnanců, než jsou absolventi středoškolského vzdělání, překročit tři měsíce.

V případě dočasných smluv na dobu určitou upravených v článku 15, které byly uzavřeny na dobu nepřesahující šest měsíců, nemůže být zkušební doba delší než jeden měsíc, ledaže kolektivní smlouva stanoví jinak. [...]“

Smlouva na dobu neurčitou na podporu podnikatelů

- 11 Zákon č. 3/2012 ze dne 6. července 2012 o naléhavých opatřeních pro reformu pracovního trhu (BOE č. 162 ze dne 7. července 2012, s. 49 113) pozměnil pracovněprávní předpisy z důvodu hospodářské krize, která postihla Španělské království.

- 12 Mezi opatřeními přijatými na „podporu zaměstnávání na dobu neurčitou a dalšími opatřeními na podporu vytváření pracovních míst“ upravuje článek 4 zákona č. 3/2012 „pracovní smlouvu na dobu neurčitou na podporu podnikatelů“. Tento článek 4 stanoví v odstavcích 1 až 3 následující:

„1. K zabezpečení stability pracovních míst a současně k podpoře podnikání mohou podniky zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců uzavřít pracovní smlouvu na podporu podnikatelů upravenou tímto článkem.

2. Smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek v písemné formě podle vzoru, který bude vypracován.

3. Právní režim smlouvy a práva a povinnosti z ní plynoucí se obecně řídí ustanoveními přepracovaného zákona o statutu zaměstnanců schváleného královským legislativním dekretem č. 1/1995 ze dne 24. března a kolektivními smlouvami platnými pro smlouvy na dobu neurčitou, s výjimkou délky trvání zkušební doby upravené v článku 14 statutu zaměstnanců, která každopádně činí jeden rok. Zkušební dobu nelze v pracovní smlouvě stanovit, jestliže již zaměstnanec v podniku vykonával stejné pracovní úkoly, bez ohledu na podmínky pracovní smlouvy.“

- 13 Uvedený článek 4 stanoví v odstavcích 4 a 5, že s pracovní smlouvou na podporu podnikatelů jsou spojeny daňové výhody, jakož i výhody v oblasti sociální zabezpečení, a že taková smlouva uzavřená s nezaměstnanými osobami vedenými v evidenci úřadu práce zakládá nárok na různé bonifikace.

- 14 Článek 4 zákona č. 3/2012 stanoví ve svých odstavcích 6 a 8:

„6. Pracovní smlouvu na dobu neurčitou na podporu podnikatelů upravenou v tomto článku nemůže uzavřít podnik, v němž došlo šest měsíců před uzavřením smlouvy k neoprávněným propouštěním. [...]

7. Pro účely přiznání výhod vyplývajících z pracovní smlouvy na dobu neurčitou na podporu podnikatelů musí být dotyčný pracovník zaměstnán u podnikatele alespoň po dobu tří let od vzniku pracovního poměru. Kromě toho musí podnik po dobu alespoň jednoho roku od uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou na podporu podnikatelů zachovat stejnou úroveň zaměstnání, jaká byla nabídnuta v této smlouvě. V případě nedodržení těchto povinností musí výhody vrátit. [...].

8. Pro účely tohoto článku se zohledňuje počet pracovníků zaměstnaných v podniku v okamžiku přijetí do zaměstnání.“

- 15 Doba platnosti této úpravy zaměstnávání je stanovena v devátém přechodném ustanovení, odst. 2 zákona č. 3/2012 následovně:

„Deváté přechodné ustanovení. Uzavírání smluv pro účely vzdělávání a učňovské přípravy a pracovních smluv na dobu neurčitou na podporu podnikatelů v závislosti na míře nezaměstnanosti.

[...]

2. Pracovní smlouvy na dobu neurčitou na podporu podnikatelů upravené v článku 4 tohoto zákona lze uzavírat do doby, než míra nezaměstnanosti v našem státě klesne pod 15 %.“

Skutkové okolnosti sporu v původním řízení a předběžné otázky

- 16 Nisttahuz Poclava, bolívijská státní příslušnice, pracovala jako kuchařka pro hotelový podnik Taberna del Marqués. Její pracovní smlouva na plný pracovní úvazek byla uzavřena dne 16. ledna 2013. Tato smlouva spadala do kategorie pracovních smluv na dobu neurčitou na podporu podnikatelů.

- 17 Druhé smluvní ujednání uvedené smlouvy uvádí, že zkušební doba N. Poclava činí v každém případě jeden rok. Jedenácté smluvní ujednání uvádí, že tato smlouva může být spolufinancována z Evropského sociálního fondu. Všechny oblasti, které pracovní smlouva neupravuje, se řídí kolektivní smlouvou hotelových a restauračních služeb.
- 18 Dopisem ze dne 31. května 2013 byla N. Poclava informována, že od tohoto data již není zaměstnankyní podniku, jelikož úspěšně neabsolvovala zkušební dobu.
- 19 Nisttahuz Poclava podala dne 2. července 2013 proti svému zaměstnavateli žalobu k Juzgado de lo Social č. 23 de Madrid, kterou se domáhala toho, aby bylo její propuštění z pracovního poměru prohlášeno za neoprávněné a jejímu zaměstnavateli nařízeno znovu ji zaměstnat za stejných podmínek, které platily před ukončením pracovní smlouvy, nebo aby jí vyplatil odškodnění odpovídající mzdě za 33 dnů za každý odpracovaný rok.
- 20 Předkládající soud uvádí, že délka zkušební doby upravená v čl. 4 odst. 3 zákona č. 3/2012 neodpovídá zkušební době, kterou zpravidla upravuje španělské právo, a nemá souvislost s profesními specifiky zaměstnávané osoby. Podle názoru uvedeného soudu zavedlo toto ustanovení atypickou smlouvu na dobu určitou v délce jednoho roku, která se může po ukončení zkušební doby přeměnit na smlouvu na dobu neurčitou. Během této zkušební doby není navíc zaměstnanec chráněn před případným propuštěním, zejména pokud jde o jeho formu, důvody tohoto propuštění a případný soudní přezkum.
- 21 Předkládající soud dále uvádí, že cílem zákona č. 3/2012 je usnadnit zaměstnávání a že tento zákon je součástí reforem pracovního práva přijatých v návaznosti na rozhodnutí a doporučení Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti.
- 22 Stran rozhodnutí a doporučení Unie cituje uvedený soud v této souvislosti články 148 SFEU upravující hlavní směry zaměstnanosti a článek 151 SFEU, rozhodnutí Rady 2008/618/ES ze dne 15. července 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 198, s. 47), sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 18. dubna 2012 nazvané „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“, [COM (2012) 173 final], rozhodnutí Rady 2010/707/EU ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 308, s. 46), doporučení Rady ze dne 12. července 2011 k národnímu programu reforem Španělska na rok 2011 a stanovisko Rady k aktualizovanému programu stability Španělska na období 2011-2014 (Úř. věst. C 212 s. 1), jakož i doporučení Rady ze dne 10. července 2012 k národnímu programu reforem Španělska na rok 2012 a stanovisko Rady k programu stability Španělska na období 2012-2015 (Úř. věst. C 219, s. 81).
- 23 Podle názoru předkládajícího soudu porušuje smlouva na dobu neurčitou na podporu podnikatelů článek 30 Listiny, články 2.2 písm. b) a 4 Úmluvy č. 158 o ukončení pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele přijaté dne 22. června 1982 v Ženevě Mezinárodní organizací práce, Evropskou sociální chartu podepsanou v Turíně dne 18. října 1961 – toto porušení vyplývá z rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ze dne 23. května 2012 týkajícího se podobné řecké smlouvy – jako i směrnici 1999/70.
- 24 Konkrétně stran této směrnice předkládající soud uvádí, že zákon č. 3/2012 porušuje její cíle, a sice zákaz diskriminace pracovníků zaměstnaných na smlouvu na dobu určitou a zabránění zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou. Zákon zavádí diskriminaci mezi pracovníky, kteří uzavřeli takovou pracovní smlouvu nebo pracovní poměr, a pracovníky, kteří uzavřeli obvyklou pracovní smlouvu na dobu určitou nebo neurčitou, a to v prvním roce platnosti těchto smluv nebo pracovních poměrů, jelikož v případě předčasného ukončení pracovního poměru není pro první uvedenou kategorii pracovníků stanoveno žádné

odškodnění. Tento zákon navíc v rozporu se směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou zavádí prakticky novou smlouvu na dobu určitou, která podle tvrzení předkládajícího soudu vnucuje pracovníkům, na něž se vztahuje, méně příznivé podmínky.

- 25 Předkládající soud se táže, zda je s unijním právem v rozporu taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava, která zavádí a upravuje pracovní smlouvu, která zahrnuje zkušební dobu v délce jednoho roku a navíc vyjímá možnost upravit smluvně zkušební dobu u tohoto smluvního typu z kolektivního vyjednávání. Tento soud se rovněž táže, zda je tato zkušební doba, během níž je povoleno neomezené ukončení pracovního poměru, slučitelná se základním právem zaručeným článkem 30 Listiny.
- 26 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social č. 23 de Madrid rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je vnitrostátní právní úprava, která v případě pracovní smlouvy na dobu neurčitou na podporu podnikatelů stanoví roční zkušební dobu, v níž je možné smlouvu kdykoliv ukončit, v rozporu s unijním právem a je slučitelná se základním právem garantovaným článkem 30 Listiny?
- 2) Porušuje zkušební doba jednoho roku, které podléhá pracovní smlouva na dobu neurčitou na podporu podnikatelů, cíle a ustanovení směrnice 1999/70 – [a to ustanovení 1 a 3 rámcové dohody]?”

K pravomoci Soudního dvora

- 27 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba posoudit společně, je, zda článek 30 Listiny a směrnice 1999/70 a konkrétně ustanovení 1 a 3 rámcové dohody musí být vykládána v tom smyslu, že tato ustanovení brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je španělská právní úprava, která zavádí a upravuje pracovní smlouvu na dobu neurčitou na podporu podnikatelů a stanoví zkušební dobu v délce jednoho roku.
- 28 Je třeba připomenout, že působnost Listiny, pokud jde o jednání členských států, je definována v jejím čl. 51 odst. 1, podle něhož jsou ustanovení Listiny určena členským státům, výhradně pokud uplatňují unijní právo.
- 29 Z ustálené judikatury Soudního dvora totiž vyplývá, že základní práva zaručená v právním řádu Unie se uplatní ve všech situacích, které se řídí unijním právem, avšak nikoli mimo tyto situace (rozsudek Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 19 a citovaná judikatura).
- 30 Je proto třeba zkoumat, zda španělská právní úprava zavádějící a upravující pracovní smlouvu na dobu neurčitou na podporu podnikatelů představuje uplatňování unijního práva.
- 31 Jak připomněly španělská vláda a Evropská komise, směrnice 1999/70 a rámcová dohoda se použijí na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, ve kterém mají vazbu na zaměstnavatele (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 40, jakož i Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 33).
- 32 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.

- 33 Podle definic uvedených v ustanovení 3 rámcové dohody se „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ rozumí „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“.
- 34 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že článek 4 odst. 2 zákona č. 3/2012 stanoví, že „smlouva se uzavírá na dobu neurčitou“. Článek 4 odst. 3 zákona č. 3/2012 stanoví, že se smlouva řídí ustanoveními statutu zaměstnanců a kolektivními smlouvami použitelnými na smlouvy na dobu neurčitou, s jedinou výjimkou, kterou je délka zkušební doby.
- 35 Jak z definice zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou obsažené v ustanovení 3 rámcové dohody, tak i z vnitrostátních právních předpisů použitelných ve věci v původním řízení vyplývá, že takovou pracovní smlouvu, jako je pracovní smlouva N. Poclava, nelze kvalifikovat jako smlouvu na dobu určitou.
- 36 Zkušební doba totiž slouží hlavně k ověření způsobilosti a schopností zaměstnance, kdežto pracovní smlouva na dobu určitou se použije v případě, kdy je ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru určováno objektivními podmínkami.
- 37 Taková délka zkušební doby, jako je délka upravená v zákoně č. 3/2012, není směrnicí 1999/70 každopádně upravena.
- 38 Je proto třeba dospět k závěru, že taková smlouva, jako je „pracovní smlouva na dobu neurčitou na podporu podnikatelů“ upravená španělským právem, není pracovní smlouvou na dobu určitou, která spadá do působnosti směrnice 1999/70.
- 39 V odůvodnění svého rozhodnutí odkázal předkládající soud na další ustanovení unijního práva, která podle jeho názoru odůvodňují, že dotčená právní situace spadá do působnosti unijního práva.
- 40 Stran článku 151 SFEU, který popisuje cíle Unie a členských států v oblasti sociální politiky, je nutno uvést, že toto ustanovení neukládá žádnou zvláštní povinnost ohledně zkušebních dob v pracovních smlouvách. Stejně je tomu v případě pokynů a doporučení v oblasti politiky zaměstnanosti přijatých na základě článku 148 SFEU, které zmiňuje předkládající soud.
- 41 V této souvislosti je třeba připomenout, že Soudní dvůr v souvislosti s posuzováním francouzské „smlouvy o přijetí nového zaměstnance“ judikoval, že ačkoli je ochrana zaměstnanců v případě výpovědi pracovní smlouvy jedním z prostředků k dosažení cílů stanovených článkem 151 SFEU a unijní zákonodárce je příslušný v této oblasti podle podmínek stanovených v čl. 153 odst. 2 SFEU, nespádají situace, které nebyly předmětem opatření přijatých na základě těchto článků, do působnosti unijního práva.“ (usnesení Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, bod 13).
- 42 Ani skutečnost, že pracovní smlouva na dobu neurčitou na podporu podnikatelů může být případně financována ze strukturálních fondů, nepostačuje sama o sobě k závěru, že situace dotčená ve věci v původním řízení implikuje uplatňování unijního práva ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny.
- 43 V odůvodnění svého rozhodnutí odkazuje předkládající soud rovněž na články 2.2 písm. b) a 4 Úmluvy č. 158 o ukončení pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele přijaté dne 22. června 1982 v Ženevě Mezinárodní organizací práce a Evropskou sociální chartu podepsanou v Turíně dne 18. října 1961. Je nutné konstatovat, že Soudní dvůr nemá podle článku 267 SFEU pravomoc rozhodovat o výkladu ustanovení mezinárodního práva, která jsou závazná pro členské státy mimo rámec unijního práva (viz rozsudky Vandeweghe a další, 130/73, EU:C:1973:131, bod 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, bod 61; usnesení Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, bod 14, jakož i rozsudek Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, bod 22).

- 44 Z výše uvedeného vyplývá, že situace dotčená ve věci v původním řízení nespadá do působnosti unijního práva. Soudní dvůr proto nemá pravomoc odpovědět na otázky položené předkládajícím soudem.

K nákladům řízení

- 45 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 (desátý senát) rozhodl takto:

Soudní dvůr Evropské unie nemá pravomoc odpovědět na předběžné otázky položené Juzgado de lo Social č. 23 de Madrid (Španělsko) rozhodnutím ze dne 4. března 2014.

Podpisy.