

### Žalobní důvody a hlavní argumenty

Parlament uplatňuje na podporu své žaloby na neplatnost dva žalobní důvody, jež vychází z porušení Smluv a z porušení podstatných náležitostí.

Zaprvé má Parlament za to, že Rada při přijetí napadených rozhodnutí nepoužila náležitý právní základ.

Zadruhé Parlament Radě vytýká, že použila rozhodovací postup, který není z právního hlediska správný.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. L 302, s. 56.

<sup>(2)</sup> Úř. věst. L 308, s. 100.

<sup>(3)</sup> Úř. věst. L 308, s. 102.

---

### Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Juzgado Contencioso -Administrativo de Madrid (Španělsko) dne 19. ledna 2015 – María Elena Pérez López v. Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)

(Věc C-16/15)

(2015/C 096/10)

Jednací jazyk: španělština

### Předkládající soud

Juzgado Contencioso -Administrativo de Madrid

### Účastníci původního řízení

Žalobkyně: María Elena Pérez López

Žalovaný: Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)

### Předběžné otázky

- 1) Je čl. 9 odst. 3 zákona 55/2003 ze dne 16. prosince 2003 o služebním řádu zaměstnanců ve služebním poměru pracujících ve zdravotnictví v rozporu s rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 18. března 1999, která byla jakožto příloha vložena do směrnice Rady 1999/70/ES <sup>(1)</sup> ze dne 28. června 1999, a proto nepoužitelný, jelikož podporuje zneužívání vyplývající z používání po sobě jdoucích jmenování příležitostným zaměstnancem ve služebním poměru, v rozsahu, v němž:
  - a) nestanoví maximální celkové trvání po sobě jdoucích jmenování příležitostným zaměstnancem ve služebním poměru, ani maximální jejich počet obnovení;
  - b) ponechává na volném posouzení správního orgánu rozhodnutí o vytvoření stálých pracovních míst, pokud došlo více než dvakrát ke jmenování za účelem poskytování stejných služeb trvajících celkově 12 měsíců nebo více v období dvou let;
  - c) umožňuje jmenovat příležitostné zaměstnance ve služebním poměru, aniž by vyžadoval výslovné určení objektivního důvodu dočasné, přechodné nebo mimořádné povahy, který by ospravedlňoval tato jmenování?
- 2) Je čl. 11 odst. 7 vyhlášky Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid ze dne 28. ledna 2013 tím, že stanoví, že „ke dni skončení období, na které se vztahovalo jmenování, je třeba v každém případě ukončit služební poměr a vyplatit zůstatek na každém účtu odpovídající období, v němž byly služby poskytovány, a to i v případě, že tatáž osoba je poté znovu jmenována“, tudíž nezávisle na existenci konkrétního objektivního důvodu ospravedlňujícího jmenování upraveného v ustanovení 3 odst. 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 18. března 1999, která byla jakožto příloha vložena do směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, a proto nepoužitelný?

- 3) Je výklad čl. 9 odst. 3 třetího pododstavce zákona 55/2003 ze dne 16. prosince 2003 o služebním řádu zaměstnanců ve služebním poměru pracujících ve zdravotnictví, podle něhož platí, že pokud dojde k více než dvěma jmenováním za účelem poskytování stejných služeb trvajících celkově 12 měsíců nebo více v období dvou let, je třeba vytvořit stálé pracovní místo ve středisku, přičemž jmenování daného zaměstnance příležitostným zaměstnancem se považuje tedy za jeho jmenování zastupujícím zaměstnancem, s cílem sledovaným rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 18. března 1999, která byla jakožto příloha vložena do směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999?
- 4) Je použití stejné náhrady v případě příležitostných dočasných zaměstnanců ve služebním poměru, jako v případě zaměstnanců zaměstnaných na základě smluv o provedení příležitostné práce, v souladu se zásadou zákazu diskriminace uznanou v rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS dne 18. března 1999, která byla jakožto příloha vložena do směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, vzhledem k totožnosti obou situací, neboť postrádá smysl, aby zaměstnanci, kteří mají stejnou kvalifikaci k poskytování služeb v tomtéž podniku (zdravotnická služba v Madridu) a jež vykonávají stejnou funkci a jsou zaměstnáni k uspokojení stejné přechodné potřeby obdrželi různou odměnu v době skončení jejich pracovního poměru, neexistuje-li zjevný důvod zakazující srovnávat smlouvy uzavřené na dobu určitou, aby bylo zamezeno diskriminačním situacím?

---

(<sup>1</sup>) Úř. věst. L 175, s. 43.