



Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-574/16

Grupo Norte Facility SA
v.
Angel Manuel Moreira Gómez

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce
podaná Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchní soud Galicie, Španělsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Pojem ‚pracovní podmínky‘ – Srovnatelnost situací – Odůvodnění – Pojem ‚objektivní důvody‘ – Odstupné při rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou z objektivního důvodu – Nižší odstupné vyplácené při ukončení smlouvy o zastupování na dobu určitou“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 5. června 2018

1. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Pracovní podmínky – Pojem – Odstupné vyplácené zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru – Zahrnutí*

(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 4 bod 1)

2. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Objektivní důvody ospravedlňující rozdílné zacházení – Pojem – Odstupné při rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou z objektivního důvodu – Nižší odstupné vyplácené při ukončení smlouvy o zastupování na dobu určitou – Přípustnost*

(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 3 bod 1 a ustanovení 4 bod 1)

1. Viz znění rozhodnutí.

(viz body 41–45)

2. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 a obsažené 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, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, podle které je odstupné vyplácené zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou s cílem pokrýt pracovní dobu uvolněnou zaměstnancem pobírajícím dílčí starobní důchod, jako je smlouva o dočasném zastupování dotčená ve věci v původním řízení, po uplynutí doby, na kterou byly tyto smlouvy uzavřeny, nižší než odstupné přiznané zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou v případě rozvázání pracovního poměru z objektivního důvodu.

Z definice pojmu „pracovní smlouva na dobu určitou“ v ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, totiž vyplývá, že taková smlouva přestává mít účinky do budoucnosti, jakmile uplyne doba, na kterou byla uzavřena, přičemž tato doba může být určena dokončením určitého úkolu, tím, že nastane určitá událost, anebo, jak je tomu v projednávaném případě, dosažením určitého dne. Strany pracovní smlouvy na dobu určitou již v době uzavření této smlouvy vědí, k jakému dni nebo za jaké podmínky smlouva končí. Tato doba omezuje trvání pracovního poměru, aniž musí strany vyjádřit svou vůli v tomto ohledu po uzavření smlouvy.

Naproti tomu rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou pro některý z důvodů uvedených v článku 52 zákoníku práce z podnětu zaměstnavatele vyplývá z okolností, které v době uzavření smlouvy nebyly známy a které naruší normální průběh pracovního poměru. Jak vyplývá z vysvětlení poskytnutých španělskou vládou a připomenutých v bodě 55 tohoto rozsudku a jak v podstatě uvedla generální advokátka v bodě 60 svého stanoviska, právě za účelem kompenzace nepředvídatelného ukončení pracovního poměru z takového důvodu, a tedy i narušení legitimních očekávání, která v takovém okamžiku zaměstnanec může mít, pokud jde o stabilitu tohoto poměru, čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vyžaduje, aby takovému propuštěnému zaměstnanci bylo vyplaceno odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za odpracovaný rok.

V posledně uvedeném případě nestanoví španělské právo žádné rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, neboť čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanoví zákonné odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za rok odpracovaný u zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou či neurčitou.

Za těchto okolností je tedy třeba mít za to, že odlišný účel odstupného podle čl. 49 odst. 1 písm. c) a odstupného podle čl. 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, k jejichž vyplácení dochází za zcela odlišných situací, představuje objektivní důvod ospravedlňující dotčené rozdílné zacházení.

(viz body 57–61 a výrok)