



Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
proti
Consorti Sanitari de Terrassa**

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce
podaná Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa)

„Řízení o předběžné otázce – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Následky propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo kvalifikováno jako ‚protiprávní‘ – Pojem ‚pracovní podmínky‘ – Dočasný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou – Nerovné zacházení se stálým zaměstnancem a dočasným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou nebo na dobu neurčitou – Přijetí zaměstnance zpět do zaměstnání nebo poskytnutí odstupného“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 25. července 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 – Přijetí zaměstnance zpět do zaměstnání v případě propuštění ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo kvalifikováno jako protiprávní – 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 – Objektívni důvody ospravedlňující rozdílné zacházení – Propuštění zaměstnance ze zaměstnání z disciplinárních důvodů, které bylo prohlášeno za protiprávní – Povinné přijetí stálého zaměstnance ve veřejné službě zpět do zaměstnání – Neexistence takového přijetí zpět v případě dočasného zaměstnance nebo dočasného zaměstnance na dobu neurčitou, který plní tytéž úkoly – Odškodnění újmy způsobené protiprávním propuštěním ze zaměstnání – Přípustnost*

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

1. Viz znění rozhodnutí.

(viz body 27–31)

2. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, 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, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v případě, že propuštění stálého zaměstnance ve veřejné službě ze zaměstnání z disciplinárních důvodů je prohlášeno za protiprávní, musí být dotyčný

zaměstnanec přijat zpět do zaměstnání, kdežto v tomtéž případě, jde-li o dočasného zaměstnance nebo dočasného zaměstnance na dobu neurčitou, který plní tytéž úkoly jako tento stálý zaměstnanec, existuje možnost nepřijmout ho zpět do zaměstnání a namísto toho mu vyplátit odstupné.

Je třeba konstatovat, že ačkoli dotčené rozdílné zacházení nemůže být odůvodněno veřejným zájmem, který se sám o sobě váže k podmínkám přijímání stálých zaměstnanců do zaměstnání, nic to nemění na tom, že úvahy vyplývající z takových charakteristik vnitrostátních právních předpisů v oblasti veřejné služby, jako jsou charakteristiky uvedené v bodech 42 až 44 tohoto rozsudku, mohou takové rozdílné zacházení odůvodnit. V tomto ohledu úvahy o nestrannosti, efektivitě a nezávislosti správních orgánů implikují určitý stupeň trvalosti a stability zaměstnání. Tyto úvahy, které nemají obdobnou oporu v obecných pracovněprávních předpisech, objasňují a odůvodňují meze výkonu pravomoci veřejných zaměstnavatelů jednostranně ukončit pracovní smlouvu, a tudíž volbu vnitrostátního zákonodárce nepřiznat těmto zaměstnavatelům možnost výběru mezi přijetím zpět do zaměstnání a odškodněním újmy způsobené protiprávním propuštěním ze zaměstnání.

Proto je třeba dospět k závěru, že automatické přijetí stálých zaměstnanců zpět do zaměstnání zapadá do kontextu, který se z hlediska skutkového a právního výrazně liší od situace, ve které se nacházejí dočasní zaměstnanci (viz obdobně rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 56).

Za těchto podmínek je třeba mít za to, že zjištěné nerovné zacházení je odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 39 tohoto rozsudku.

(viz body 46–49 a výrok)