



Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez a Emilia de la Vara González
v.
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha)

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Vnitrostátní právní úprava, která umožňuje ukončit pracovní smlouvy na dobu určitou, jestliže odpadl důvod k zaměstnávání – Učitelé zaměstnaní po dobu školního roku – Ukončení pracovního poměru ke dni ukončení školní výuky – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 21. listopadu 2018

1. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou – Učitelé zaměstnaní po dobu školního roku jako dočasní úředníci – Ukončení pracovního poměru ke dni ukončení školní výuky – Vnitrostátní právní úprava, která umožňuje ukončit pracovní smlouvy na dobu určitou v případě, že odpadne důvod pro zaměstnání – Přípustnost*

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

2. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok – Učitelé zaměstnaní po dobu školního roku jako dočasní úředníci – Ukončení pracovního poměru ke dni ukončení školní výuky – Připravení o dny placené letní dovolené za kalendářní rok, které připadají na tento školní rok – Platba finanční náhrady z tohoto důvodu – Přípustnost*

(Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/87, čl. 7 odst. 2)

1. Ustanovení 4 bod 1 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která se nachází 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 vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje zaměstnavateli ukončit ke dni skončení výuky pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, a to z důvodu, že podmínky potřeby a naléhavosti, kterými bylo podmíněno jejich zaměstnání, k tomuto datu již nejsou splněny, kdežto pracovní poměr na dobu neurčitou s učiteli, kteří mají postavení úředníků, nadále trvá.

Skutečnost, že pracovní poměr učitelů v postavení úředníků neskončil ke dni ukončení výuky, nebo že tento pracovní poměr není pozastaven, je totiž vlastní samotné povaze pracovního poměru těchto zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají totiž zastávat stálé pracovní místo právě proto, že jsou zaměstnaní v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou.

Pokud jde o pracovní poměry na dobu určitou, jako jsou pracovní poměry dotčených osob, tyto se naopak, jak vyplývá z ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, vyznačují tím, že zaměstnavatel a zaměstnanec si při uzavření těchto pracovních poměrů dohodli, že tyto poměry skončí, pokud nastanou objektivní podmínky, jako jsou dokončení určitého úkolu, vznik určité události nebo dosažení určitého dne (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 57, a Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 60).

Za těchto podmínek, jak bylo připomenuto v bodech 33 a 36 tohoto rozsudku, jelikož rámcová dohoda v zásadě uznává legitimitu uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, jakož i použití pracovních poměrů na dobu určitou, a nestanoví podmínky, za kterých je možné takové pracovní poměry využít, takové rozdílné zacházení, jako je rozdílné zacházení ve věci v původním řízení, které vyplývá ze samotné skutečnosti, že pracovní poměr na dobu určitou k určitému datu skončil, zatímco pracovní poměr na dobu neurčitou k tomuto datu neskončil, nelze na základě této dohody sankcionovat.

(viz body 43, 44, 46, 54, výrok 1)

2. Článek 7 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje ke dni ukončení výuky skončit pracovní poměr na dobu určitou učitelů, kteří byli přijati do zaměstnání na jeden školní rok jako dočasní zaměstnanci, přestože toto připravuje tyto učitele o dny placené letní dovolené za kalendářní rok, které připadají na tento školní rok, pokud uvedení učitelé z tohoto důvodu dostanou finanční náhradu.

(viz bod 58, výrok 2)