



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 18. októbra 2012*

„Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Doložka 4 — Pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore — Vnútroštátny orgán na ochranu hospodárskej súťaže — Postup vymenovania do stálej služby — Prijatie pracovníkov zamestnaných na dobu určitú ako stálych úradníkov bez verejného výberového konania — Určenie počtu odpracovaných rokov — Úplné nezohľadnenie období služby odpracovaných na základe pracovných zmlúv na dobu určitú — Zásada nediskriminácie“

V spojených veciach C-302/11 až C-305/11,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Consiglio di Stato (Taliansko) z 29. apríla 2011 a doručené Súdnemu dvoru 17. júna 2011, ktoré súvisia s konaniami:

Rosanna Valenza (C-302/11 a C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

proti

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato,

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

v zložení: sudcovia U. Lohmus, vykonávajúci funkciu predsedu šiestej komory, A. Arabadžiev a C. G. Fernlund (spravodajca),

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Impellizzeri, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 7. júna 2012,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— R. Valenza a M. L. Altavista, v zastúpení: G. Pafundi, avvocato,

* Jazyk konania: taliančina.

- L. Marsella, S. Schettini a S. Tomassini, v zastúpení: G. Arrigo a G. Patrizi, avvocati,
 - talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci S. Varone, avvocato dello Stato,
 - Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a C. Cattabriga, splnomocnení zástupcovia,
- so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu doložiek 4 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je pripojená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tieto návrhy boli predložené v rámci jednotlivých sporov, v ktorých na jednej strane vystupujú R. Valenza, M. L. Altavista, L. Marsella, S. Schettini a S. Tomassini a na druhej strane Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (ďalej len „AGCM“), vo veci odmietnutia tohto orgánu zohľadniť obdobia služby, ktoré boli predtým odpracované v tom istom orgáne verejnej moci v rámci pracovných zmlúv na dobu určitú, na účely určenia počtu ich odpracovaných rokov pri ich prijatí do zamestnania na dobu neurčitú ako úradníkov v stálej službe v rámci osobitného postupu ich vymenovanie do stálej služby.

Právny rámec

Právna úprava Únie

- 3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70, ktorá vychádza z článku 139 ods. 2 ES, vyplýva, že uzatvorením tejto dohody signatárske strany rámcovej dohody vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo zneužívaniu, ku ktorému dochádza používaním na seba nadväzujúcich pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov.
- 4 Podľa článku 1 smernice 1999/70 jej účelom je „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe“.
- 5 Článok 2 prvý a tretí odsek tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty do 10. júla 1999 uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijmú potrebné opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Ihneď o tom budú informovať Komisiu.

...

Keď členské štáty prijmú opatrenia uvedené v prvom odseku, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo ich bude sprevádzať takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Metodiku týchto odkazov ustanovia členské štáty.“

- 6 Podľa svojho článku 3 smernica 1999/70 nadobudla účinnosť 10. júla 1999, ktorý je dňom jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.
- 7 Podľa doložky 1 rámcovej dohody jej účelom je:
- „a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
 - b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania [zneužívania – *neoficiálny preklad*] prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a [zakladania – *neoficiálny preklad*] pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.“
- 8 Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody znie:
- „1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo [založený – *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.“
- 9 Doložka 3 rámcovej dohody stanovuje:
- „1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo [založila – *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom[,] ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
 - 2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo [založil – *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.
- V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“
- 10 Doložka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje:
- „1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo [založený – *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- ...
- 4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené.“
- 11 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, znie:
- „1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú [Aby sa predišlo zneužívaniu, ku ktorému dochádza opakovaným uzatváraním pracovných zmlúv alebo zakladaním pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*], členské štáty po porade so

sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátny[m] právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade [alebo sociálni partneri v prípade – *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo [odvetví, alebo – *neoficiálny preklad*] kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];
 - b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú [maximálne prípustné celkové trvanie opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*];
 - c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [určiť, koľkokrát možno obnoviť takéto pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy – *neoficiálny preklad*].
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [sú pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považované za – *neoficiálny preklad*]:
- a) „opakovane uzatvorené“;
 - b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

Talianska právna úprava

12 Článok 3 Ústavy Talianskej republiky stanovuje zásadu rovnosti zaobchádzania.

13 Podľa článku 97 tejto ústavy:

„Prístup k zamestnaniu vo verejnej správe sa uskutočňuje prostredníctvom výberového konania, s výnimkou prípadov stanovených zákonom.“

14 Článok 1 ods. 519 zákona č. 296 o ustanoveniach týkajúcich sa tvorby ročného a viacročného štátneho rozpočtu (zákon o rozpočte na rok 2007) [legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)] z 27. decembra 2006 (riadna príloha GURI č. 299 z 27. decembra 2006, ďalej len „zákon č. 296/2006“) stanovuje:

„Na rok 2007 sa z fondu upravenom v odseku 513 vyčleňuje 20 % na vymenovanie do stálej služby na žiadosť dočasných pracovníkov nezastávajúcich riadiace funkcie, ktorí boli v služobnom pomere aspoň tri roky, aj keď netrval nepretržite, alebo ktorí spĺňajú túto požiadavku na základe zmlúv uzavretých pred 29. septembrom 2006, alebo ktorí boli v období piatich rokov pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona aspoň tri roky v služobnom pomere, aj keď netrval nepretržite, a ktorí si podajú žiadosť, pokiaľ boli prijatí prostredníctvom postupov výberu, ktoré majú povahu výberových konaní alebo sú stanovené zákonom. K vymenovaniu pracovníkov, ktorí boli prijatí na dobu určitú, do stálej služby sa pristupuje na základe rôznych konaní prostredníctvom organizovania výberových skúšok...“

15 Z informácií, ktoré Súdnemu dvoru poskytla talianska vláda, vyplýva, že takéto vymenovanie do stálej služby, ktoré sa uskutočňuje správnym opatrením prijatým ako výsledok konania stanoveného zákonom, prináša dotknutej osobe postavenie úradníka, ktoré ju tak odlišuje od „pracovníkov zamestnaných orgánom verejnej správy“ na základe súkromnoprávnej zmluvy.

16 Článok 75 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 112 z 25. júna 2008 o urgentných ustanoveniach pre hospodársky rozvoj, zjednodušenie, konkurencieschopnosť, stabilizáciu verejných financií a rovnaké rozdelenie daní (decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) (riadna príloha GURI č. 147 z 25. júna 2008) znie:

„Pokiaľ ide o nezávislé orgány, peňažné nároky pracovníkov, ktorých sa týkajú konania stanovené v článku 1 ods. 519 zákona [č. 296/2006], sa stanovujú na úrovni nástupných platov, bez uznania počtu rokov odpracovaných v služobnom pomere na dobu určitú alebo získanej odbornej praxe, ale s priznaním kompenzačného príplatku *ad personam*, ktorý nemožno revalorizovať ani prehodnocovať, vo výške rovnajúcej sa prípadnému rozdielu medzi peňažnými nárokmi, ktorú dostávali, a tými, ktoré zodpovedajú úrovni pri nástupe do stálej služby.“

17 Článok 36 legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001 o všeobecných pravidlách úpravy práce vo verejnej správe (decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) (riadna príloha GURI č. 106 z 9. mája 2001) znie:

„1. Na splnenie požiadaviek spojených s vlastnou bežnou potrebou orgány verejnej správy prijímajú do zamestnania výlučne na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú, pričom dodržiavajú postupy prijímania stanovené v článku 35.

2. Na splnenie dočasných a výnimočných požiadaviek môžu orgány verejnej správy použiť pružné zmluvné formy prijímania a zamestnávania pracovníkov stanovené v občianskom zákonníku a v zákonoch o pracovných pomeroch v podnikoch, pričom zachovávajú platné postupy prijímania do zamestnania. Bez toho, aby bola dotknutá právomoc správnych orgánov vo veci určenia organizačných potrieb v súlade s platnými právnymi predpismi, celoštátne kolektívne zmluvy upravujú oblasť pracovných zmlúv na dobu určitú...

...

5. Porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania alebo používania pracovníkov orgánmi verejnej správy v každom prípade nemá za následok vytvorenie pracovného pomeru s týmito orgánmi verejnej správy na dobu neurčitú, pričom zodpovednosť a sankcie, ktoré môžu vzniknúť, tým nie sú dotknuté. Dotknutý pracovník má právo na náhradu škody vyplývajúcej z poskytovania práce v rozpore s kogentnými ustanoveniami. Správne orgány sú povinné vymáhať sumy vyplatené z tohto dôvodu od zodpovedných riadiacich pracovníkov, pokiaľ je porušenie zavinené úmyselne alebo z hrubej neobanlivosti...

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

18 Žalobkyne, ktoré boli zamestnané v AGCM v rámci opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, boli na základe svojich žiadostí o prijatie do stálej služby v súlade so zákonom č. 296/2006 podaných 27. januára 2007 zamestnané týmto orgánom v rámci pracovného pomeru na dobu neurčitú so zaradením do stálej služby od 17. mája 2007.

- 19 Rozhodnutím AGCM zo 17. júla 2008 boli žalobkyne v konaniach vo veci samej zaradené so spätnou účinnosťou od 17. mája 2007 do najnižšej úrovne platovej tabuľky, do ktorej boli zaradené v okamihu uzatvorenia ich predchádzajúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, pričom AGCM im neuznal roky odpracované na základe týchto zmlúv a priznal im kompenzačný príplatok *ad personam* vo výške rozdielu medzi peňažnými nárokmi, ktoré im prislúchali do 17. mája 2007, a tými, ktoré vyplývali z ich vymenovania do stálej služby.
- 20 Tribunale amministrativo regionale Lazio – Roma zamietol žalobu proti tomuto rozhodnutiu, ktorú podali žalobkyne v konaniach vo veci samej, najmä preto, lebo postup vymenovania do stálej služby síce umožňuje výnimku z pravidla o verejnom výberovom konaní, ale nepovoľuje uznanie odpracovaných rokov dosiahnutých pri výkone činnosti na dobu určitú.
- 21 Žalobkyne v konaniach vo veci samej podali proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Consiglio di Stato. V tejto súvislosti namietajú porušenie doložky 4 rámcovej dohody, keďže režim vymenovania do stálej služby zavedený zákonom č. 296/2006 nezohľadňuje počet odpracovaných rokov dosiahnutých v rámci činnosti vykonávanej na dobu určitú, hoci sa naďalej vykonávajú rovnaké úlohy a opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú bolo zneužitím.
- 22 Consiglio di Stato uvádza, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej umožnila priame prijatie dočasne zamestnaných osôb na základe výnimky z pravidla verejného výberového konania, ale so zaradením do najnižšej úrovne platovej tabuľky stálej služby bez zachovania počtu odpracovaných rokov dosiahnutého pri činnosti na dobu určitú.
- 23 Podľa uvedeného súdu vnútroštátny zákonodarca nechcel uzákoniť protiprávne vzťahy na dobu určitú zmenou pracovných pomerov na dobu určitú na pracovné pomery na dobu neurčitú z dôvodu ich zneužívania v rozpore s doložkou 5 rámcovej dohody. Naproti tomu sa údajne domnieval, že počet odpracovaných rokov dosiahnutý pri činnosti na dobu určitú predstavuje dôvod oprávňujúci založenie pracovného vzťahu na dobu neurčitú, odchylné od pravidla verejného výberového konania pre prístup k stálej službe vo verejnej správe. Nezohľadnenie počtu odpracovaných rokov je podľa neho v tejto súvislosti opodstatnené vzhľadom na potrebu predísť obrátenej diskriminácii na úkor pracovníkov, ktorí už sú v stálej službe a boli prijatí na dobu neurčitú na základe verejného výberového konania. Ak by si totiž osoby, ktoré boli vymenované do stálej služby, mohli zachovať svoj počet odpracovaných rokov, počtom odpracovaných rokov by sa dostali pred tú skupinu z týchto pracovníkov, ktorá má nižší počet odpracovaných rokov.
- 24 Consiglio di Stato okrem iného pripomína, že vo verejnom sektore prevláda pravidlo zákazu zmeny pracovnej zmluvy na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. V uznesení z 1. októbra 2010, Affatato (C-3/10), Súdny dvor podľa neho pripustil zákonnosť tohto zákazu.
- 25 Consiglio di Stato napokon zdôrazňuje, že vo svojom rozsudku č. 1138 z 23. februára 2011 rovnako vylúčil nezlučiteľnosť právnej úpravy dotknutej vo veci samej s rámcovou dohodou, pretože táto dohoda zakazuje menej výhodné zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní s pracovníkmi na dobu neurčitú iba počas pracovného pomeru na dobu určitú. Táto rámcová dohoda naproti tomu podľa neho nebráni ukončeniu pracovného pomeru na dobu určitú v stanovenom okamihu skončenia a následnému založeniu nového pracovného pomeru na dobu neurčitú s nezohľadnením skôr dosiahnutého počtu odpracovaných rokov, pokiaľ odôvodnene ide o nový pracovný pomer. Rámcová dohoda sa teda podľa neho neuplatňuje. Okrem toho zákaz diskriminácie pracovníkov na dobu určitú podľa neho nemôže zájsť tak ďaleko, aby stanovil obrátenú diskrimináciu v neprospech pracovníkov na dobu neurčitú. Preto by sa malo dospieť k záveru, že uplatňovanie odlišných kritérií na pracovníkov na dobu určitú a pracovníkov na dobu neurčitú je opodstatnené vzhľadom na objektívne dôvody v zmysle doložky 4 bodu 4 rámcovej dohody.

- 26 Consiglio di Stato však uvádza, že Tribunale del lavoro di Torino v rozsudku č. 4148 z 9. novembra 2009 rozhodol, že dodržanie doložky 4 bodu 4 rámcovej dohody vyžaduje v prípade zmeny pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú zachovanie počtu odpracovaných rokov. Hoci sa tento rozsudok týkal iných skutočností, ako sú skutočnosti v prejednávanej veci, podľa neho z toho vyplýva rozdielny výklad tohto ustanovenia. Preto podľa neho existuje pochybnosť o zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej s právom Únie.
- 27 Vzhľadom na tieto skutočnosti rozhodol Consiglio di Stato prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa ustanovenie doložky 4 [bodu] 4 [rámcovej dohody], podľa ktorého ‚nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené‘, v spojení s ustanovením doložky 5 [tejto dohody], ako ho už vyložil Súdny dvor, podľa ktorého sa za zákonnú považuje talianska vnútroštátna právna úprava, ktorá vo verejnej službe zakazuje zmenu zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, vykladať tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave týkajúcej sa vymenovania dočasných pracovníkov do stálej služby (článok 1 ods. 519 zákona č. 296/2006), ktorá odchylné od pravidla verejného výberového konania umožnila priame prijatie pracovníkov, ktorí už boli prijatí na dobu určitú, do pracovného pomeru na dobu neurčitú, ale pri nezohľadnení počtu odpracovaných rokov dosiahnutého pri činnosti na dobu určitú, alebo sa má naopak vykladať tak, že nemožnosť zohľadnenia počtu odpracovaných rokov stanovená vnútroštátnym zákonodarcom spadá pod výnimku ‚objektívneho zdôvodnenia‘ spočívajúceho v potrebe predísť tomu, aby sa zaradenie dočasných pracovníkov do stálej služby uskutočnilo na úkor existujúcich pracovníkov v stálom služobnom pomere, k čomu by došlo, ak by sa dočasným pracovníkom započítal dosiahnutý počet odpracovaných rokov?“
2. Má sa ustanovenie doložky 4 [bodu] 4 [rámcovej dohody], podľa ktorého ‚nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené‘, v spojení s ustanovením doložky 5 [tejto dohody], ako ho už vyložil Súdny dvor, podľa ktorého sa za zákonnú považuje talianska vnútroštátna právna úprava, ktorá vo verejnej službe zakazuje zmenu zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, vykladať tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá bez toho, aby bol dotknutý počet rokov odpracovaných v rámci pracovného pomeru na dobu určitú, stanovuje skončenie zmluvy na dobu určitú a uzavretie novej zmluvy na dobu neurčitú odlišnej od predchádzajúcej zmluvy, pričom dosiahnutý počet odpracovaných rokov sa nezohľadňuje (článok 1 ods. 519 zákona č. 296/2006)?“
- 28 Uznesením predsedu Súdneho dvora z 20. júla 2011 boli veci C-302/11 až C-305/11 spojené na spoločné konanie na účely tak písomnej a ústnej časti konania, ako aj vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

- 29 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 rámcovej dohody v spojení s jej doložkou 5 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava vo veci samej, ktorá úplne vylučuje zohľadnenie obdobia služby odpracovaných pracovníkom na dobu určitú, zo strany orgánu verejnej moci pri určení počtu odpracovaných rokov tohto pracovníka pri jeho prijatí do služobného pomeru na dobu neurčitú týmto orgánom ako stáleho úradníka v rámci osobitného postupu na jeho vymenovanie do stálej služby.

O uplatniteľnosti doložky 4 rámcovej dohody

- 30 Talianska vláda tvrdí, že doložka 4 rámcovej dohody sa na spory vo veci samej neuplatňuje. Táto doložka totiž podľa nej zakazuje len rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a s dočasnými pracovníkmi počas trvania pracovného pomeru na dobu určitú. Vo veci samej však podľa nej nebola nastolená otázka porovnania medzi týmito dvomi kategóriami pracovníkov, lebo skoršia pracovná zmluva na dobu určitú bola vnútroštátnou právnou úpravou dotknutou vo veci samej vnímaná ako dôvod oprávňujúci získanie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, odchyľne od všeobecného pravidla verejného výberového konania pre vstup do stálej služby vo verejnej správe. Táto zmluva na dobu určitú teda podľa nej predstavuje len podmienku na prístup k osobitnému konaniu s cieľom samostatného prijatia v rámci pomeru na dobu neurčitú, ktorý je úplne iný ako ten predchádzajúci. Dôsledkom postupu vymenovania do stálej služby teda podľa nej nie je zmena pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré boli uzavreté ako zneužitie v rozpore s doložkou 5 rámcovej dohody, na pracovný pomer na dobu neurčitú, ale založenie nového pracovného pomeru, ktoré so sebou prináša povinnosť osvedčiť sa v skúšobnom období. Takéto vymenovanie do stálej služby podľa nej súčasne ukončuje pracovný pomer na dobu určitú, prináša so sebou povinnosť uzavrieť všetky prebiehajúce otázky a najmä pristúpiť k vyrovnaniu nárokov v súvislosti so skončením pracovného pomeru, ako aj náhrady za nevyčerpané dni dovolenky.
- 31 Touto argumentáciou, ktorou sa v zásade prikláňa k posúdeniu Consiglio di Stato v jeho rozhodnutiach o prejudiciálnych otázkach, ako aj v jeho rozsudku č. 1138 z 23. februára 2011, teda talianska vláda v podstate tvrdí, že doložka 4 rámcovej dohody sa neuplatňuje na situácie, ako sú situácie vo veci samej, keďže rozdielne zaobchádzanie, ktoré namietajú žalobkyne v konaniach vo veci samej, ktoré sú od 17. mája 2007 zaviazané pracovnou zmluvou na dobu neurčitú s AGCM, nastáva vo vzťahu k ostatným pracovníkom na dobu neurčitú.
- 32 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody sa táto dohoda vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo založený pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu zaužívaného v jednotlivých členských štátoch (rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana C-177/10, Zb. s. I-7907, bod 39).
- 33 Súdny dvor už rozhodol, že smernica 1999/70 a rámcová dohoda sa uplatnia na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovného pomeru na dobu určitú, na základe ktorého vzniká ich vzťah so zamestnávateľom (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 28, a Rosado Santana, už citovaný, bod 40).
- 34 Samotná skutočnosť, že žalobkyne v konaniach vo veci samej nadobudli postavenie pracovníčok na dobu neurčitú, nevylučuje ich možnosť za určitých okolností sa odvolávať na zásadu nediskriminácie stanovenú v doložke 4 rámcovej dohody (pozri rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 41; rovnako pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. marca 2012, Huet, C-251/11, bod 37).
- 35 V konaniach vo veci samej sa totiž žalobkyne v postavení pracovníčok na dobu neurčitú v podstate domáhajú spochybnenia rozdielného zaobchádzania pri zohľadňovaní počtu odpracovaných rokov a nadobudnutých odborných skúseností na účely postupu prijímania do zamestnania, po ktorého skončení sa stali stálymi úradníkmi. Zatiaľ čo obdobia služby odpracované v postavení pracovníkov na dobu neurčitú sa pri určení počtu odpracovaných rokov a v dôsledku toho pri určení platovej triedy zohľadňujú, obdobia odpracované v postavení pracovníkov na dobu určitú sa nezohľadňujú, pričom sa podľa nich neskúmali povaha vykonávaných úloh a vlastnosti, ktoré sú s nimi vnútorne späté. Keďže diskriminácia, ktorá je v rozpore s doložkou 4 rámcovej dohody a o ktorej žalobkyne v konaniach vo veci samej tvrdia, že sú jej obeťami, sa týka období služby odpracovaných v postavení pracovníka na dobu určitú, je skutočnosť, že medzičasom sa stali pracovníčkami na dobu neurčitú, irelevantná (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 42).

- 36 Okrem toho treba uviesť, že doložka 4 rámcovej dohody v bode 4 stanovuje, že kritériá týkajúce sa počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, musia byť pre pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako pre pracovníkov na dobu neurčitú, pokiaľ rozdielne kritériá nie sú objektívne odôvodnené. Zo znenia tohto ustanovenia ani z kontextu, v ktorom je umiestnené, nevyplýva, že by sa malo prestať uplatňovať v prípade, ak dotknutý pracovník nadobudne postavenie pracovníka na dobu neurčitú. Ciele sledované smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, ktoré smerujú tak k zákazu diskriminácie, ako aj k zamedzovaniu zneužívania vyplývajúceho z využívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, totiž svedčia o opaku (rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 43).
- 37 Kategorické vylúčenie uplatňovania rámcovej dohody v situáciách, akou sú situácie vo veci samej, by v rozpore s cieľom uvedeným v tejto doložke 4 znamenalo obmedzenie rozsahu ochrany priznanej dotknutým pracovníkom proti diskriminácii a viedlo by k neodôvodnene reštriktívnemu výkladu tejto doložky v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora (rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 44 a citovaná judikatúra).
- 38 Vzhľadom na vyššie uvedené treba uviesť, že na rozdiel od toho, čo tvrdí talianska vláda, nič nebráni tomu, aby sa smernica 1999/70 a doložka 4 rámcovej dohody uplatňovali na spory vo veci samej.

O výklade doložky 4 rámcovej dohody

- 39 Treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody stanovuje zákaz znevýhodňovania pracovníkov na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú len preto, lebo pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Bod 4 tejto doložky stanovuje rovnaký zákaz, aj pokiaľ ide o kritériá vzťahujúce sa na obdobia odpracovaných rokov týkajúce sa osobitných pracovnoprávných podmienok (rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 64).
- 40 Podľa ustálenej judikatúry zásada nediskriminácie vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rozdielnymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, ibaže by takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené (rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 65 a citovaná judikatúra).
- 41 Preto treba najprv preskúmať porovnateľnosť situácií, o ktoré ide, a potom existenciu prípadného objektívneho odôvodnenia.

O porovnateľnosti situácií, o ktoré ide

- 42 Na posúdenie, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, treba v súlade s doložkou 3 bodom 2 a s doložkou 4 bodom 1 tejto dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, ako sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii (uznesenie z 18. marca 2011, Montoya Medina, C-273/10, bod 37; rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 66, a uznesenie z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, bod 43).
- 43 V zásade prislúcha vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, či sa žalobkyne v konaniach vo veci samej pri vykonávaní svojich úloh v AGCM na základe pracovných zmlúv na dobu určitú nachádzali v porovnateľnej situácii ako stáli úradníci prijatí tým istým orgánom do služby na dobu neurčitú (pozri rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 67, a uznesenie Lorenzo Martínez, už citované, bod 44).

- 44 Povaha úloh vykonávaných žalobkyňami v konaniach vo veci samej v rokoch, počas ktorých pracovali v službách AGCM na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, a povaha skúseností, ktoré takto nadobudli, totiž nepredstavujú len jednu z okolností, ktoré by mohli objektívne odôvodniť rozdielne zaobchádzanie voči stálym úradníkom. Patria tiež medzi množstvo kritérií, ktoré umožňujú preskúmať, či sa dotknuté osoby nachádzali v rovnakej situácii ako títo stáli úradníci (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 69).
- 45 V prejednávanej veci sa zdá, že žalobkyne v konaniach vo veci samej, ktoré boli vymenované do stálej služby, na rozdiel od stálych úradníkov neuspeli vo verejnom výberovom konaní na vstup do verejnej služby. Takáto okolnosť, ako správne uviedla Komisia, však neznamená, že sa nachádzajú v rozdielnej situácii, keďže cieľom podmienok na vymenovanie do stálej služby určených vnútroštátnym zákonodarcom prostredníctvom právnej úpravy dotknutej vo veci samej, ktoré sa týkajú dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú a požiadavky byť v tejto súvislosti prijatý na základe postupu výberu v podobe výberového konania alebo iného postupu podľa zákona, je práve umožniť to, aby boli do stálej služby vymenovaní jedine pracovníci na dobu určitú, ktorých situáciu možno porovnať so situáciou stálych úradníkov.
- 46 Pokiaľ ide o povahu úloh vykonávaných vo veci samej, zo spisov, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, nevyplýva jasne, aké úlohy vykonávali žalobkyne v konaniach vo veci samej počas rokov, keď pracovali v AGCM na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, ani to, aký vzťah bol medzi týmito úlohami a úlohami zverenými žalobkyňam ako stálym úradníckam.
- 47 Žalobkyne v konaniach vo veci samej však vo svojich písomných pripomienkach predložených Súdnemu dvoru tvrdia, čo uvádza aj Komisia, že úlohy, ktoré vykonávajú ako stále úradníčky v dôsledku vymenovania do stálej služby, sú rovnaké, ako boli úlohy, ktoré vykonávali predtým na základe pracovných zmlúv na dobu určitú. Okrem toho zo samotných vysvetlení talianskej vlády v súvislosti s dôvodmi prijatia vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej vyplýva, že zabezpečením toho, že pracovníci, ktorí boli predtým zamestnaní na dobu určitú, budú prijatí na dobu neurčitú, je jej cieľom zhodnotenie skúseností, ktoré získali v AGCM. Vnútroštátnemu súdu však prislúcha, aby v tejto súvislosti vykonal potrebné preverenia.
- 48 Ak by úlohy vykonávané žalobkyňami v konaniach vo veci samej v AGCM na základe pracovných zmlúv na dobu určitú nezodpovedali úlohám, ktoré vykonávali stáli úradníci spadajúci do príslušnej kategórie v rámci tohto orgánu, údajné rozdielne zaobchádzanie týkajúce sa zohľadnenia období služby pri prijatí žalobkyň v konaniach vo veci samej ako stálych úradníčok by nebolo v rozpore s doložkou 4 rámcovej dohody, keďže toto rozdielne zaobchádzanie by sa vzťahovalo na rozdielne situácie (pozri analogicky rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 68).
- 49 Ak by naproti tomu úlohy vykonávané žalobkyňami v konaniach vo veci samej v AGCM na základe pracovných zmlúv na dobu určitú zodpovedali úlohám, ktoré vykonávali stáli úradníci spadajúci do príslušnej kategórie v rámci tohto orgánu, bolo by potrebné preveriť, či existuje objektívny dôvod nijako nezohľadniť tieto obdobia služby dosiahnuté v rámci pracovných zmlúv na dobu určitú pri prijatí žalobkyň v konaniach vo veci samej ako stálych úradníčok a v dôsledku toho pri ich zaradení do stálej služby (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 71).

O existencii objektívneho odôvodnenia

- 50 Podľa ustálenej judikatúry Súdného dvora sa má pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodov 1 alebo 4 rámcovej dohody chápať tak, že neumožňuje odôvodniť rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a s pracovníkmi na dobu neurčitú na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva (rozsudky Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 57; z 22. decembra 2010, Gavieiro

Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, Zb. s. I-14031, bod 54; uznesenie Montoya Medina, už citované, bod 40; rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 72, ako aj uznesenie Lorenzo Martínez, už citované, bod 47).

- 51 Uvedený pojem vyžaduje, aby bolo konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodnené existenciou presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je na tento účel nevyhnutná. Uvedené skutočnosti môžu vyplývať najmä z osobitnej povahy úloh, na ktorých plnenie boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (pozri najmä rozsudky Del Cerro Alonso, už citovaný, body 53 a 58; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, už citovaný, bod 55; uznesenie Montoya Medina, už citované, bod 41; rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 73, ako aj uznesenie Lorenzo Martínez, už citované, bod 48).
- 52 Odvolávanie sa na samotnú dočasnú povahu práce pracovníkov vo verejnej správe nevyhovuje týmto požiadavkám, a preto samo osebe nemôže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 alebo 4 rámcovej dohody. Keby sa totiž pripustilo, že samotná dočasná povaha pracovného pomeru by stačila na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú a s pracovníkmi na dobu neurčitú, ciele smernice 1999/70 a rámcovej dohody by boli zbavené podstaty a viedlo by to k zakonzervovaniu nepriaznivého postavenia pracovníkov na dobu určitú (rozsudok Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, už citovaný, body 56 a 57; uznesenie Montoya Medina, už citované, body 42 a 43; rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 74, ako aj uznesenie Lorenzo Martínez, už citované, body 49 a 50).
- 53 Talianska vláda v prejednávanej veci odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie namietané v konaniach vo veci samej tvrdením, že existujú viaceré objektívne rozdiely medzi stálymi úradníkmi a pracovníkmi na dobu určitú, ktorí boli neskôr prijatí ako stáli úradníci.
- 54 Najprv zdôrazňuje, že takéto prijatie v rámci právnej úpravy nazvané „na vymenovanie do stálej služby“ sa uskutočňuje v rámci postupu, ktorý nevykazuje charakteristické prvky výberového konania, a preto ako výnimka z riadnych výberových postupov nemôže predstavovať platný dôvod na priznanie výhodnejšieho zaobchádzania ako to, ktoré je stanovené pre najnižšiu úroveň platových tabuliek vzťahujúcich sa na úradníkov vo verejnej správe.
- 55 Talianska vláda ďalej tvrdí, že uvedená právna úprava tým, že počet odpracovaných rokov dosiahnutý na základe pracovných zmlúv na dobu určitú stanovuje ako podmienku na vymenovanie do stálej služby, a nie ako okolnosť, ktorú možno zohľadniť v rámci nového pracovného pomeru na dobu neurčitú, je odôvodnená potrebou predísť obrátenej diskriminácii na úkor stálych úradníkov, ktorí už sú zaradení do stálej služby. Ak by sa totiž pracovníkom vymenovaným do stálej služby započítal počet ich odpracovaných rokov, ich zaradenie do stálej služby by sa uskutočnilo na úkor stálych pracovníkov, ktorí už boli prijatí na dobu neurčitú na základe výberového konania, ale s menším počtom odpracovaných rokov. Títo pracovníci by sa totiž v stálej službe nachádzali na nižšej úrovni ako tí, na ktorých sa vzťahovalo vymenovanie do stálej služby.
- 56 Napokon zdôrazňuje, že zohľadnenie počtu rokov odpracovaných na základe predchádzajúcich pracovných zmlúv na dobu určitú by bolo v rozpore jednak s článkom 3 Ústavy Talianskej republiky, ktorý sa vykladá v tom zmysle, že menej výhodné zaobchádzanie sa nemôže uplatňovať na situácie, ktoré si z vecného hľadiska zaslúžia vyššiu pozornosť, a jednak s článkom 97 tejto ústavy, ktorý stanovuje, že verejné výberové konanie ako nestranný spôsob neutrálneho a technického výberu najpovolanejších osôb na základe schopností predstavuje všeobecnú formu prijímania do zamestnania vo verejnej správe s cieľom splniť požiadavky na nestrannosť a účinnosť správnych úkonov.

- 57 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že vzhľadom na voľnú úvahu, ktorú majú členské štáty pri usporiadaní vlastnej verejnej správy, v zásade môžu, ak pritom neporušia smernicu 1999/70 ani rámcovú dohodu, stanoviť podmienky týkajúce sa prístupu k postaveniu stáleho úradníka, ako aj pracovnoprávne podmienky takýchto úradníkov, najmä pokiaľ ich tieto správne orgány predtým zamestnávali na základe pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 76).
- 58 Odborné skúsenosti pracovníkov na dobu určitú, ako Komisia tiež zdôraznila na pojednávaní, vyjadrené obdobia služby, ktoré dosiahli vo verejnej správe na základe zmlúv na dobu určitú, môžu predstavovať, ako to stanovuje aj právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá vymenovanie do stálej služby podmieňuje predovšetkým odpracovaním troch rokov v službe na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, kritérium výberu v súvislosti s postupom prijímania do zamestnania na miesto úradníka.
- 59 Napriek tejto voľnej úvahe sa však uplatňovanie kritérií, ktoré členské štáty stanovia, musí vykonávať transparentným spôsobom a musí umožňovať preskúmanie, aby sa zabránilo akémukoľvek znevýhodňovaniu pracovníkov na dobu určitú len z dôvodu dĺžky trvania pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktoré preukazujú počet ich odpracovaných rokov alebo ich odborné skúsenosti (pozri rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 77).
- 60 V tejto súvislosti treba pripustiť, že určité rozdiely uvedené talianskou vládou, ktoré sa týkajú prijímania pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v rámci postupov na vymenovanie do stálej služby, ako sú postupy dotknuté vo veci samej, vo vzťahu k stálym úradníkom prijatým na základe verejného výberového konania, vyžadovanej kvalifikácie a povahe úloh, za ktoré musia prevziať zodpovednosť, by v zásade mohli odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o ich pracovnoprávne podmienky (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 78).
- 61 Ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z potreby zohľadniť objektívne požiadavky týkajúce sa pracovného miesta, ktorého obsadenie je predmetom postupu na prijatie do zamestnania, ktoré sa však netýkajú toho, že pracovný pomer spájajúci pracovníka s jeho zamestnávateľom je na dobu určitú, môže byť odôvodnené v zmysle doložky 4 bodu 1 alebo 4 rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 79).
- 62 Pokiaľ ide o údajný cieľ spočívajúci v zabránení rozširovania obrátenej diskriminácie na úkor stálych úradníkov prijatých na základe toho, že uspeli vo verejnom výberovom konaní, v prejednávanej veci treba poznamenať, že hoci takýto cieľ môže predstavovať „objektívne zdôvodnenie“ v zmysle doložky 4 bodu 1 alebo 4 rámcovej dohody, uvedený cieľ v každom prípade nemôže odôvodniť neproporcionálnu vnútroštátnu právnu úpravu, ako je právna úprava vo veci samej, ktorá úplne a za každých okolností vylučuje zohľadnenie všetkých období služby odpracovaných pracovníkmi na základe pracovných zmlúv na dobu určitú na účely určenia počtu ich odpracovaných rokov pri ich prijatí do zamestnania na dobu neurčitú a v dôsledku toho aj výšky ich odmeňovania. Takéto úplné a absolútne vylúčenie totiž v skutočnosti vychádza zo všeobecného predpokladu, že skutočnosť, že pracovný pomer určitých úradníkov vo verejnej správe je na dobu neurčitú, sama osebe odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie v porovnaní s úradníkmi vo verejnej správe zamestnanými na dobu určitú, čím ciele smernice 1999/70 aj rámcovej dohody zbavuje ich podstaty.
- 63 Pokiaľ ide o okolnosť, ktorú talianska vláda zopakovala na pojednávaní, že postup na vymenovanie do stálej služby vedie podľa vnútroštátneho práva k vzniku nového pracovného pomeru, treba pripomenúť, že je pravda, že rámcová dohoda nestanovuje podmienky, za ktorých možno využiť pracovné zmluvy na dobu neurčitú, a nemá za cieľ zosúladiť všetky vnútroštátne právne úpravy v oblasti pracovných zmlúv na dobu určitú. Táto dohoda má však stanovením všeobecných zásad a minimálnych požiadaviek vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania pre pracovníkov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na zamedzenie zneužívania vyplývajúceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovných pomerov na dobu určitú (pozri rozsudok Huet, už citovaný, body 40 a 41 a citovaná judikatúra).

- 64 Právomoc uznaná členským štátom, aby určili obsah vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa pracovných zmlúv, však nemôže viesť až k tomu, aby im umožnila spochybniť cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok Huet, už citovaný, bod 43 a citovanú judikatúru).
- 65 Zásada nediskriminácie stanovená v doložke 4 rámcovej dohody by však bola zbavená akéhokoľvek obsahu, ak by len skutočnosť, že podľa vnútroštátneho práva ide o nový pracovný pomer, mohla predstavovať „objektívne zdôvodnenie“ v zmysle uvedenej doložky, ktoré môže opodstatniť rozdielne zaobchádzanie, ako je zaobchádzanie, ktoré sa namieta v konaniach vo veci samej, týkajúce sa zohľadnenia počtu rokov, ktorý pracovníci na dobu určitú odpracovali v orgáne verejnej moci na základe ich pracovných zmlúv na dobu určitú, pri ich prijímaní týmto orgánom do zamestnania na dobu neurčitú.
- 66 Naproti tomu je dôležité zohľadniť osobitnú povahu úloh vykonávaných žalobkyňami v konaniach vo veci samej.
- 67 V tejto súvislosti treba pripustiť, že hoci sa preukázalo, ako tvrdili žalobkyne v konaniach vo veci samej a ako vyplýva aj z bodu 47 tohto rozsudku, úlohy, ktoré vykonávali ako stále úradníčky, sú rovnaké ako tie, ktoré vykonávali predtým na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, a že cieľom vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorú ide, ako uviedla talianska vláda vo svojich písomných pripomienkach, je zhodnotiť skúsenosti nadobudnuté dočasnými úradníkmi v rámci AGCM, takéto okolnosti by mohli naznačovať, že nezohľadnenie obdobia služby odpracovaných pracovníkmi na dobu určitú je v skutočnosti odôvodnené výlučne tým, na akú dobu boli uzatvorené ich pracovné zmluvy, a v dôsledku toho, že rozdielne zaobchádzanie, o ktoré ide vo veci samej, nevychádza z dôvodov spojených s objektívnymi požiadavkami zamestnania, ktoré bolo predmetom postupu na vymenovanie do stálej služby, ktoré by sa mohli považovať za „objektívne zdôvodnené“ v zmysle doložky 4 bodu 1 alebo 4 rámcovej dohody.
- 68 Vnútroštátnemu súdu však prislúcha v konaniach vo veci samej jednak preveriť, či bola situácia žalobkýň v konaniach vo veci samej, pokiaľ ide o obdobia služby, ktoré odpracovali na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, porovnateľná so situáciou iných pracovníkov AGCM, ktorí odpracovali svoje obdobia služby ako stáli úradníci v príslušných kategóriách v rámci stálej služby, a jednak vzhľadom na judikatúru pripomenutú v bodoch 50 až 52 tohto rozsudku preskúmať, či tvrdenia, ktoré pred ním uviedla AGCM, predstavujú „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 alebo 4 rámcovej dohody (rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 83).
- 69 Keďže doložka 5 rámcovej dohody je v tejto súvislosti irelevantná a rozhodnutia vnútroštátneho súdu o prejudiciálnych otázkach neobsahujú nijakú konkrétnu a presnú informáciu o prípadnom používaní opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú zneužívajúcim spôsobom, nie je potrebné vyjadriť sa k výkladu tejto doložky, ako to uvádzajú aj žalobkyne v konaniach vo veci samej.
- 70 Napokon treba pripomenúť, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody je nepodmienená a dostatočne presná na to, aby odo dňa, keď členským štátom uplynula lehota určená na prevzatie smernice 1999/70, sa jej jednotlivci mohli dovolávať voči štátu pred vnútroštátnym súdom (pozri v tomto zmysle rozsudok Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, už citovaný, body 78 až 83, 97 a 98; uznesenie Montoya Medina, už citované, bod 46, ako aj rozsudok Rosado Santana, už citovaný, bod 56).
- 71 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že doložka 4 rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava vo veci samej, ktorá úplne vylučuje zohľadnenie obdobia služby odpracovaných pracovníkom na dobu určitú zo strany orgánu verejnej moci pri určení počtu odpracovaných rokov tohto pracovníka pri jeho prijatí do služobného pomeru na dobu neurčitú týmto orgánom ako stáleho úradníka v rámci osobitného postupu na jeho vymenovanie do stálej služby, ak nie je toto vylúčenie opodstatnené vzhľadom na „objektívne dôvody“ v zmysle bodu 1 alebo 4 tejto

doložky. Samotná skutočnosť, že pracovník na dobu určitú odpracoval uvedené obdobia služby na základe pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru na dobu určitú, nepredstavuje takýto objektívny dôvod.

O trovách

- 72 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (šiesta komora) rozhodol takto:

Določka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je právna úprava vo veci samej, ktorá úplne vylučuje zohľadnenie období služby odpracovaných pracovníkom na dobu určitú zo strany orgánu verejnej moci pri určení počtu odpracovaných rokov tohto pracovníka pri jeho prijatí do služobného pomeru na dobu neurčitú týmto orgánom ako stáleho úradníka v rámci osobitného postupu na jeho vymenovanie do stálej služby, ak nie je toto vylúčenie opodstatnené vzhľadom na „objektívne dôvody“ v zmysle bodu 1 alebo 4 tejto doložky. Samotná skutočnosť, že pracovník na dobu určitú odpracoval uvedené obdobia služby na základe pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru na dobu určitú, nepredstavuje takýto objektívny dôvod.

Podpisy