



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUĐOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 9. júla 2015*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Doložky 3 a 4 — Zásada nediskriminácie — ‚Pomocní‘ pracovníci — Odmietnutie schválenia príplatkov za odpracované trojročné obdobia — Objektívne dôvody“

Vo veci C-177/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Supremo (Španielsko) z 31. januára 2014 a doručený Súdnemu dvoru 10. apríla 2014, ktorý súvisí s konaním:

María José Regojo Dans

proti

Consejo de Estado,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory M. Ilešič, sudcovia A. Ó Caoimh (spravodajca), C. Toader, E. Jarašiūnas a C. G. Fernlund,

generálny advokát: P. Mengozzi,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- M. J. Regojo Dans, v zastúpení: J. Pérez de Sevilla y Gitard a A. Regojo Dans, abogados,
- španielska vláda, v zastúpení: L. Banciella Rodríguez-Miñón, splnomocnený zástupca,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci S. Varone, avvocato dello Stato,
- Európska komisia, v zastúpení: R. Vidal Puig a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 20. mája 2015,

* Jazyk konania: španielčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je výklad doložky 3 bodu 1 a doložky 4 bodu 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená ako príloha 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 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Regojovou Dansovou a Consejo de Estado (Štátna rada), jej zamestnávateľkou, vo veci odmietnutia tohto zamestnávateľa priznať pani Regojovej Dansovej príplatky za odpracované trojročné obdobia z dôvodu jej osobitného postavenia ako „pomocného“ pracovníka v zmysle španielskeho práva (ďalej len „pomocní pracovníci“).

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je jej účelom „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP)“.
- 4 Doložka 1 rámcovej dohody stanovuje, že jej účelom je:
 - „a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
 - b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.“
- 5 Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody znie:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.“
- 6 Pojem „pracovník na dobu určitú“ je vymedzený v doložke 3 bode 1 rámcovej dohody ako „osob[a], ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“.
- 7 Doložka 3 bod 2 rámcovej dohody stanovuje, že pojem „porovnateľný stály pracovník“ sa vzťahuje na „pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo 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 príslušnými vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

8 Določka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje v bodoch 1, 3 a 4:

„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 pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

...

3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku určia členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.

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.“

9 Določka 5 uvedenej rámcovej dohody s názvom „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ stanovuje:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.

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:

- a) ,opakovane uzatvorené‘;
- b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

Španielske právo

10 Článok 149 ods. 1 bod 18 španielskej ústavy zveruje španielskemu štátu výhradnú právomoc, pokiaľ ide o určenie právneho režimu orgánov verejnej správy a štatutárneho režimu ich zamestnancov.

11 Štát prijal na základe tejto právomoci zákon 7/2007 z 12. apríla 2007 o základnom služobnom poriadku pracovníkov verejnej správy (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público) (BOE č. 89 z 13. apríla 2007, s. 16270, ďalej len „zákon 7/2007“).

12 Článok 8 zákona 7/2007 s názvom „Pojem a druhy pracovníkov verejnej správy“ stanovuje:

„1. Pracovníci verejnej správy sú tí pracovníci, ktorí vykonávajú platené funkcie v orgánoch verejnej správy a slúžia pritom všeobecnému záujmu.

2. Pracovníci verejnej správy sa delia takto:

- a) stáli úradníci;
- b) dočasní úradníci;
- c) zmluvní zamestnanci, a to buď stáli, na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú;
- d) pomocní pracovníci.“

13 Článok 9 zákona 7/2007 definuje stálych úradníkov takto:

„1. Stálymi úradníkmi sú osoby uvedené v zákone, ktoré pracujú vo verejnej správe na základe stáleho pomeru, ktorý sa riadi správnym právom, aby trvale vykonávali platené odborné úlohy.

2. Výkon funkcií, ktoré zahŕňajú priamu alebo nepriamu účasť na výkone verejnej moci alebo na ochrane všeobecných záujmov štátu a orgánov verejnej správy, v každom prípade prináleží výlučne úradníkom verejnej správy za podmienok, ktoré pre každý orgán verejnej správy stanoví vykonávací zákon.“

14 Článok 12 zákona 7/2007 definuje pomocných pracovníkov takto:

„1. Pomocnými pracovníkmi sú osoby, ktoré po vymenovaní dočasne vykonávajú iba funkcie výslovne označované ako dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva a sú odmeňované z rozpočtových prostriedkov vyhradených na tento účel.

2. Zákony o verejnej službe, ktoré vykonávajú tento služobný poriadok, určia ktoré riadiace orgány verejnej správy môžu mať takýchto pracovníkov. Maximálny počet stanovia jednotlivé riadiace orgány. Tento počet, ako aj podmienky odmeňovania budú verejne dostupnými informáciami.

3. K vymenovaniu a zániku funkcie dochádza za voľnejších podmienok. Funkcia zanikne v každom prípade vtedy, ak zanikne funkcia nadriadeného, ktorému sa poskytujú služby dôvery alebo poradenstva.

4. Postavenie pomocných pracovníkov nemôže vytvárať zásluhy na účely prístupu k verejnej službe alebo vnútorného postupu. ...

5. Na pomocných pracovníkov sa bude tam, kde je to primerané, uplatňovať všeobecný režim stálych úradníkov.“

15 Podľa článku 22 zákona 7/2007, ktorý je uvedený pod kapitolou III uvedeného zákona týkajúceho sa odmeňovania pracovníkov verejnej správy, zahŕňajú odmeny štatutárnych úradníkov základné odmeny a doplnkové odmeny.

16 Článok 23 zákona 7/2007 stanovuje:

„Základné odmeny stanovené v zákone o štátnom rozpočte sa skladajú výlučne z:

- a) platu zodpovedajúceho každej podskupine alebo skupine odbornej klasifikácie, ak sa neskladá z podskupín,
- b) trojročných príplatkov, ktoré tvorí čiastka, ktorá je rovnaká v prípade každej podskupiny alebo skupiny odbornej klasifikácie, ak sa neskladá z podskupín, za každé tri roky výkonu práce.“

17 Článok 25 zákona 7/2007 určuje odmenu dočasných úradníkov takto:

„1. Dočasní úradníci poberajú základné odmeny a mimoriadne príplatky zodpovedajúce podskupine, do ktorej sú zaradení, alebo skupine, ak sa neskladá z podskupín. Poberajú takisto doplnkové odmeny, na ktoré odkazuje článok 24 v písmenách b), c) a d), a ktoré zodpovedajú vstupnej kategórii v orgáne alebo v stupni, v ktorom boli vymenovaní.

2. Sú im priznané trojročné príplatky zodpovedajúce času odpracovanému pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, pričom ich účinky sa uplatnia až od nadobudnutia účinnosti tohto zákona.“

18 Odsek 4 článku 26 zákona 2/2012 z 29. júna 2012 o financiách na rok 2012 (Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012) (BOE č. 156 z 30. júna 2012, s. 46432) stanovuje:

„Pomocní pracovníci poberajú odmeny, ktoré pozostávajú z ustanoveného platu a z trinásteho a štrnásteho platu, zodpovedajúceho skupine a podskupine klasifikácie, ku ktorej ministerstvo financií a verejnej správy priradilo ich funkcie, ako aj doplnkové odmeny zodpovedajúce pracovnému miestu určenému pre pomocných pracovníkov, na ktorom pracujú...“

Stáli úradníci, ktorí v rámci činnosti služby alebo vyslania pracujú na pracovných miestach určených pre pomocných pracovníkov, poberajú základné odmeny zodpovedajúce ich skupine alebo podskupine, prípadne vrátane trojročných príplatkov za odpracované roky, ako aj doplnkové odmeny zodpovedajúce pracovnému miestu, na ktorom pracujú.“

19 Zákon 30/1984 z 2. augusta 1984 o opatreniach týkajúcich sa reformy verejnej služby (Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública) (BOE č. 185 z 3. augusta 1984, s. 22629, ďalej len „zákon 30/1984“) obsahuje článok 20 s názvom „Obsadzovanie pracovných miest“. Odseky 2 a 3 tohto článku znejú:

„2. Vláda a v rámci svojich kompetencií vlády autonómnych spoločenstiev a zastupiteľstvá miestnych územných celkov stanovujú počet miest, vrátane ich povahy a podmienok odmeňovania, ktoré sú vyhradené pomocným pracovníkom, v rámci rozpočtových prostriedkov vyhradených na tento účel.

Pomocní pracovníci vykonávajú iba funkcie výslovne označované ako dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva, a ich vymenovanie a odvolávanie, ku ktorým dochádza za voľnejších podmienok, prináleží iba ministrom a štátnym tajomníkom, prípadne ministrom vlád autonómnych spoločenstiev, predsedom miestnych územných celkov a starostom. Funkcia pomocných pracovníkov zaniká automaticky so zánikom funkcie nadriadeného, ktorému sa poskytujú dôverné služby alebo služby poradenstva.

3. V žiadnom prípade nemôže pracovné miesto vyhradené pomocným zamestnancom vytvárať prípadné zásluhy na účely prístupu k verejnej službe alebo vnútorného postupu.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 20 Žalobkyňa vo veci samej je od 1. marca 1996 zamestnaná v Consejo de Estado ako pomocná pracovníčka a vykonáva tam funkciu vedúcej sekretariátu stáleho člena rady.
- 21 V období od 4. júla 1980 do 1. marca 1996 bola tiež zamestnaná ako pomocná pracovníčka na Tribunal Constitucional (Ústavný súd) a v Consejo Económico y Social (Hospodárska a sociálna rada).
- 22 Dňa 25. januára 2012 podala v kancelárii Consejo de Estado žiadosť o priznanie jednak nároku na poberanie príplatkov za odpracované trojročné obdobia za službu v rôznych orgánoch verejnej správy vykonávanú od roku 1980 a jednak o vyplatenie sumy zodpovedajúcej týmto príplatkom za posledné štyri roky.
- 23 Rozhodnutím z 24. júla 2012 predseda Consejo de Estado túto žiadosť zamietol.
- 24 Žalobkyňa vo veci samej tak podala na vnútroštátny súd žalobu smerujúcu k zrušeniu tohto rozhodnutia z dôvodu, že nebolo v súlade s právom Únie, a to najmä s doložkou 4 rámcovej dohody.
- 25 Tento súd uvádza, že na rozdiel od toho, čo je stanovené pre stálych alebo dočasných úradníkov, zákon 7/2007 nestanovuje priznanie týchto príplatkov za odpracované obdobia pomocným pracovníkom. Podľa zákona 2/2012 stály úradník, ktorý v rámci vyslania pracuje na pracovnom mieste určenom pre pomocného pracovníka, poberá základné odmeny zodpovedajúce jeho skupine, vrátane trojročných príplatkov za odpracované roky.
- 26 Zo spisu predloženého Súdneho dvoru vyplýva, že podľa judikatúry Tribunal Supremo (Najvyšší súd), pokiaľ ide o pomocných pracovníkov, pracovné miesta tejto povahy sú výnimočné a obmedzené na funkcie „dôvery a osobitného poradenstva“. V dôsledku toho sa tento súd domnieva, že títo pracovníci nemôžu vykonávať činnosti, ktoré sa vykonávajú v bežných funkciách verejnej správy, a to buď pri poskytovaní služieb orgánom, alebo pri prijímaní aktov týkajúcich sa len správnej organizácie. Tieto funkcie, keďže sa priamo spájajú s ústavnými zásadami správnej objektivity a efektivity, musia byť pridelované pracovníkom verejnej správy vybraným v súlade so zásadami rovnosti, zásluh a spôsobilosti.
- 27 Vzhľadom na túto judikatúru, ale aj na osobitný vzťah, ktorý spája verejnú správu s pomocnými pracovníkmi, založený na osobitnom poradenstve a dôvere, sa vnútroštátny súd na jednej strane pýta, či týchto pracovníkov možno prirovnáť k pracovníkom na dobu neurčitú v zmysle doložky 3 rámcovej dohody. Na strane druhej sa pýta, či nie je potrebné obmedziť žalobu na pomocných pracovníkov za predpokladu, že je zjavne odôvodnená potreba tohto druhu pracovníkov, na účely zabránenia akéhokoľvek zneužitia a zavedenia odmien, ktoré zachovávajú rovnováhu s odmenami stanovenými pre iných zamestnancov vo verejnom sektore, ktorých funkcie majú podobné pracovné úlohy.
- 28 Za týchto podmienok Tribunal Supremo rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Zahŕňa definícia pojmu ‚pracovník na dobu určitú‘, nachádzajúca sa v doložke 3 bode 1 rámcovej dohody... ‚pomocných pracovníkov‘, ktorých postavenie v súčasnosti upravuje článok 12 zákona 7/2007 a pomocných pracovníkov, ktorých postavenie predtým upravoval článok 20 ods. 2 zákona 30/1984?
 2. Uplatňuje sa na týchto pomocných pracovníkov zásada nediskriminácie podľa doložky 4 bodu 4 uvedenej rámcovej dohody... v tom zmysle, že im majú byť priznané a vyplácané odmeny, ktoré sa na základe odpracovaných rokov vyplácajú stálym úradníkom, zmluvným zamestnancom na dobu neurčitú, dočasným úradníkom a zmluvným zamestnancom na dobu určitú?

3. Možno medzi objektívne dôvody, ktoré uvádza táto doložka 4 na odôvodnenie odlišného zaobchádzania, zaradiť režim neobmedzeného vymenovávaní a zániku funkcie založený na dôvodoch dôvery, uplatniteľný na týchto pomocných pracovníkov v obidvoch uvedených španielskych zákonoch?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 29 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má pojem „pracovník na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na pracovníkov, ako je žalobkyňa vo veci samej.
- 30 Ako vyplýva zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody, rozsah osobnej pôsobnosti tejto rámcovej dohody je koncipovaný široko, pretože sa vo všeobecnosti vzťahuje na „pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch“ (pozri rozsudky Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56, ako aj Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 28 a citovanú judikatúru).
- 31 Okrem toho definícia pojmu „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody, uvedená v jej doložke 3 bode 1, zahŕňa všetkých pracovníkov a nerozlišuje medzi verejnoprávnym alebo súkromnoprávnym postavením zamestnávateľa, s ktorým uzavreli zmluvu, ani to, ako je ich zmluva kvalifikovaná vo vnútroštátnom práve (rozsudok Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 29, ako aj citovaná judikatúra).
- 32 Vzhľadom na význam zásady rovnosti zaobchádzania a zásady nediskriminácie, ktoré patria medzi všeobecné zásady práva Únie, sa musí ustanoveniam, ktoré sú uvedené v smernici 1999/70 a v rámcovej dohode, na účely toho, aby sa pracovníkom na dobu určitú zabezpečili rovnaké výhody, ako sú výhody, ktoré majú porovnateľní stáli pracovníci – ibaže by rozdielne zaobchádzanie odôvodňovali objektívne dôvody –, priznať široký výklad, pretože predstavujú právne pravidlá sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú ako minimálne ochranné požiadavky vzťahovať na každého pracovníka (rozsudok Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 27).
- 33 V dôsledku toho sa smernica 1999/70 a rámcová dohoda uplatnia na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý ich spája s ich zamestnávateľom (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28, ako aj Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 30 a citovaná judikatúra).
- 34 Treba uviesť, že samotná skutočnosť, že určitý pracovník je podľa vnútroštátneho práva kvalifikovaný ako pomocný alebo že jeho pracovná zmluva má určité charakteristické znaky, akými sú vo veci samej dočasná povaha, vymenovávanie a odvolávanie, ku ktorým dochádza za voľnejších podmienok, alebo aj skutočnosť, že tento pracovník má vykonávať dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva, nie je v tejto súvislosti relevantná, keďže by vážne spochybnila potrebný účinok smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ako aj ich jednotné uplatňovanie v členských štátoch, pretože by im poskytovala možnosť svojvoľne vylúčiť niektoré kategórie osôb z ochrany, ktorú poskytujú tieto nástroje práva Únie (pozri analogicky rozsudok Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 29).
- 35 Z ustanovení doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú charakterizuje skutočnosť, že skončenie uvedenej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu „je vymedzené objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“. Pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny

vzťah, ako vo veci samej, ktoré automaticky zanikajú so zánikom funkcie nadriadeného, ktorému sa poskytujú dôverné služby alebo služby poradenstva, je tak potrebné považovať za pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ktorých skončenie je určené „určitou udalosťou“ v zmysle uvedenej doložky 3 bodu 1.

- 36 Na pracovníka, ktorý je v podobnej situácii, sa preto vzťahuje doložka 3 bod 1 rámcovej dohody.
- 37 Na prvú otázku je preto potrebné odpovedať tak, že pojem „pracovník na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na pracovníkov, ako je žalobkyňa vo veci samej.

O druhej a tretej otázke

- 38 Svojou druhou a treťou otázkou, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4, bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá bez akéhokoľvek objektívneho odôvodnenia vylučuje pomocných pracovníkov z nároku na poberanie príplatkov za odpracované trojročné obdobia priznané najmä stálym úradníkom.
- 39 Ako vyplýva zo samotného znenia týchto otázok, cieľom týchto otázok nie je výklad doložky 5 rámcovej dohody, ktorá má konkrétne za cieľ predchádzať zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú (rozsudok Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, bod 32).
- 40 Podľa doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jedným z jej cieľov zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie. Takisto preambula rámcovej dohody vo svojom treťom odseku spresňuje, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. Odôvodnenie 14 smernice 1999/70 na tento účel uvádza, že cieľom tejto rámcovej dohody je predovšetkým zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú stanovením základných pravidiel, ktorých účelom je zabezpečiť uplatnenie zásady nediskriminácie (pozri rozsudky Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47, a Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 29, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 34).
- 41 Účelom rámcovej dohody, najmä jej doložky 4, je zabezpečenie uplatňovania uvedenej zásady vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že bude zamestnávateľ pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, a Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 30, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 35).
- 42 Vzhľadom na ciele sledované rámcovou dohodou pripomenuté v predchádzajúcich dvoch bodoch tohto rozsudku sa doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (pozri rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, a Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 31, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 36).

- 43 Pokiaľ ide o príplatky za odpracované trojročné obdobia, Súdny dvor už rozhodol, že na takéto príplatky, ktorých prijatie bolo podľa španielskeho práva vyhradené len pre stálych služobných zamestnancov pracujúcich v zdravotníckych službách na dobu neurčitú s výnimkou dočasných zamestnancov, ako aj pre profesorov zamestnaných ako stálych zamestnancov autonómneho spoločenstva s výnimkou profesorov zamestnaných ako dočasných úradníkov a docentov na dobu neurčitú, sa vzťahuje pojem „pracovnoprávne podmienky“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 47 a 48, ako aj Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, body 32 až 34, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 37).
- 44 Ako však vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, pokiaľ ide o príplatky za odpracované trojročné obdobia, akými sú príplatky vo veci samej, ktoré predstavujú pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, so zamestnancami v pracovnom pomere na dobu určitú sa bez akéhokoľvek objektívneho odôvodnenia nesmie zaobchádzať menej výhodne ako so zamestnancami v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii (pozri v tomto zmysle rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 42 a 47; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 126, ako aj Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 53).
- 45 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že doložka 3 bod 2 rámcovej dohody stanovuje, že pojem „porovnateľný stály pracovník“ sa vzťahuje na „pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo 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 alebo odborná prax“.
- 46 Na posúdenie, či dotknutí pracovníci vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, v súlade s doložkou 3 bodom 2 a s doložkou 4 bodom 1 tejto dohody, treba zohľadniť všetky okolnosti, ako sú povaha ich práce, ich kvalifikácia a odborná prax, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 43).
- 47 V prejednávacom prípade španielska vláda uviedla, že pomocní pracovníci predstavujú profesijnú kategóriu, ktorá je odlišná od iných kategórií pracovníkov verejnej správy upravených španielskym právom, a to jednak pokiaľ ide o ich pracovnoprávne vzťahy, funkcie alebo úlohy, ktoré vykonávajú, a jednak pokiaľ ide o kritériá zamestnávania alebo aj ich odmeňovania. Podľa tejto vlády sa tak rozdiely v zaobchádzaní s pomocnými pracovníkmi a inými národnými pracovníkmi verejnej správy neobmedzujú len na príplatok za odpracované obdobia vo veci samej.
- 48 Navyše uvedená vláda zdôrazňuje, že na rozdiel od stálych úradníkov, ktorí sú vyberaní v súlade s vnútroštátnym právom podľa postupov zaručujúcich dodržiavanie ústavných zásad rovnosti, zásluh a schopností, pomocní pracovníci sú menovaní za voľnejších podmienok na plnenie dočasnej osobitnej dôvernej funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva. K zániku funkcie dochádza takisto na základe voľnejších podmienok a nastáva automaticky, ak zanikne funkcia nadriadeného, u ktorého sa uvedená funkcia vykonáva. Podľa tejto istej vlády je tento systém vymenovania a zániku odôvodnený osobitosťou funkcie zverenej pomocnému pracovníkovi, ktorá sa zakladá na dôvere v rámci politickej alebo podobnej pozície.
- 49 Ako však zjavne vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, funkcia vykonávaná žalobkyňou vo veci samej nezahŕňa osobitné funkcie v spojení s orgánom verejnej správy, ale prispieva k plneniu úloh spolupráce týkajúcich sa činností správnej povahy.

- 50 Za takýchto okolností v každom prípade prináleží vnútroštátnemu súdu, aby určil, či sa stáli úradníci a pomocní pracovníci, na ktorých sa uplatňujú rozdiely v zaobchádzaní týkajúce sa pracovnoprávnych podmienok, nachádzajú v podobnej situácii, pokiaľ ide o príjem príplatkov za odpracované trojročné obdobia (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 39, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 44).
- 51 Ak uvedený vnútroštátny súd konštatuje, že funkcie vykonávané žalobkyňou vo veci samej ako pomocnej pracovníčky v Consejo de Estado nie sú rovnaké alebo podobné ako funkcie vykonávané stálym úradníkom v rámci tohto orgánu alebo iných verejných inštitúcií, kde predtým pracovala v rovnakej funkcii, vyplývalo by z toho, že žalobkyňa vo veci samej sa nenachádza v porovnateľnej situácii, akou je situácia stáleho úradníka.
- 52 Ak sa naopak tento súd domnieva, že žalobkyňa vo veci samej vykonávala ako pomocná pracovníčka rovnakú alebo podobnú funkciu ako stály úradník v Consejo de Estado alebo v inej podobnej inštitúcii, jediným elementom, ktorý by mohol rozlišovať jej situáciu od situácie stáleho úradníka, by sa mohla zdať dočasná pracovnoprávna vzťah, ktorý ju spája s jej zamestnávateľom pri vykonávaní služieb v postavení dočasnej pracovníčky.
- 53 Za tohto predpokladu by sa táto žalobkyňa ocitla v porovnateľnom postavení s uvedeným stálym úradníkom a bolo by potrebné overiť, či existuje objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania medzi dvoma pracovníkmi, čo v prejednávanej veci vyplýva z odmietnutia priznať žalobkyňi vo veci samej príplatky za odpracované trojročné obdobia pre uvedené obdobie služby.
- 54 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody má chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu určitú a pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu neurčitú odôvodnené 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, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57, ako aj Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 40, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 47).
- 55 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 rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 53 a 58, a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 41, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 48).
- 56 Samotná dočasná povaha práce zamestnancov vo verejnej správe naopak nevyhovuje týmto požiadavkám, a preto nemôže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (rozsudok Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 56, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 42, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 49).
- 57 Pokiaľ totiž ide o pracovnoprávne podmienky, rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi nemožno odôvodniť na základe kritéria, ktoré sa všeobecne a abstraktne vzťahuje na samotnú dĺžku pracovného pomeru. Keby sa pripustilo, že samotná dočasná povaha pracovného pomeru by stačila na odôvodnenie takého rozdielu, cieľa smernice 1999/70 a rámcovej

dohody by boli zbavené svojej podstaty. Namiesto zlepšenia podmienok práce na dobu určitú a podpory rovnosti zaobchádzania, o ktoré sa snaží jednak smernica 1999/70 a jednak rámcová dohoda, by použitie takého kritéria viedlo k zakonzervovaniu nepriaznivého postavenia zamestnancov na dobu určitú (pozri rozsudky Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 57, a Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 38, ako aj uznesenia Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 43, a Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, bod 50).

- 58 Španielska vláda tvrdí, že rozdiel v zaobchádzaní medzi stálymi úradníkmi a pomocnými pracovníkmi vo veci samej je odôvodnený existenciou takýchto objektívnych dôvodov. V tejto súvislosti zdôrazňuje, že pomocný pracovník je vymenovaný na plnenie funkcie, ktorá je dočasnej povahy. Osobitná povaha úloh a osobitosť funkcie dočasného pracovníka, ktorá pozostáva z dôvernej funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva, nemôže byť prirovnaná k funkciám pozostávajúcim z úloh trvalej povahy v rámci správnej organizácie. Táto vláda v druhom rade tvrdí, že skutočnosť, že k vymenovaniu a odvolaniu tohto pracovníka dochádza za voľnejších podmienok, v tom zmysle, že zamestnávateľ nie je v tejto súvislosti viazaný žiadnymi formalitami. Po tretie sa domnieva, že miesta pracovníkov zamestnaných v tejto pozícii majú výnimočnú povahu a osoby zamestnané na tejto pozícii nebudú bežne ponechané v službe na dlhé obdobie. Po štvrté, keďže sú príplatky za odpracované trojročné obdobia vo veci samej odmenou poskytnutou pracovníkom, ktoré sa vyplácajú nepretržite za správnu službu pri vykonávaní funkcií čisto administratívnej povahy, bolo by kontradiktórne ich poskytovať pomocným pracovníkom, ktorí nezodpovedajú týmto charakteristikám.
- 59 V tomto ohľade je potrebné uviesť, že na jednej strane v podstate prináleží vnútroštátnemu súdu posúdiť, či tieto tvrdenia predstavujú objektívne dôvody v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vzhľadom na judikatúru pripomenutú v bodoch 54 až 57 tohto rozsudku, dočasná povaha pomocného pracovníka by v žiadnom prípade nemohla byť považovaná za takýto dôvod.
- 60 Na strane druhej určité rozdiely, ktoré sa týkajú zamestnávania stálych úradníkov, požadovaného vzdelania a povahy úloh, za ktoré musia prevziať zodpovednosť, by v zásade mohli odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o podmienky ich zamestnávania (pozri analogicky rozsudok Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 78), vo veci samej to podľa všetkého tak nie je.
- 61 Zo samotného znenia článku 26 ods. 4 druhého pododseku zákona 2/2012 vyplýva, že stáli úradníci, ktorí v rámci činnosti služby alebo vyslania pracujú na pracovných miestach určených pre pomocných pracovníkov, poberajú príplatky za odpracované trojročné obdobia vo veci samej. Skutočnosť, že takýto stáli úradníci môžu poberať takéto príplatky vrátane obdobia, keď vykonávajú funkcie pridelené pomocným pracovníkom, je v rozpore s tvrdením, podľa ktorého osobitná povaha dôverných funkcií alebo funkcií osobitného poradenstva pomocných pracovníkov rozlišuje dva druhy pracovníkov a odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie s tými, ktorých sa týka priznanie uvedených príplatkov.
- 62 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy je potrebné na druhú a tretiu otázku odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá bez akéhokoľvek objektívneho odôvodnenia vylučuje pomocných pracovníkov z nároku na poberanie príplatkov za odpracované trojročné obdobia priznané najmä stálym úradníkom, ak sa vzhľadom na poberanie tohto príplatku tieto dve kategórie pracovníkov nachádzajú v porovnateľných situáciách, čo prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.

O trovách

- 63 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 (tretia komora) rozhodol takto:

- 1. Pojem „pracovník na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená ako príloha 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 sa vzťahuje na pracovníkov, ako je žalobkyňa vo veci samej.**
- 2. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá bez akéhokoľvek objektívneho odôvodnenia vylučuje pomocných pracovníkov z nároku na poberanie príplatkov za odpracované trojročné obdobia priznané najmä stálym úradníkom, ak sa vzhľadom na poberanie tohto príplatku tieto dve kategórie pracovníkov nachádzajú v porovnateľných situáciách, čo prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.**

Podpisy