



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 20. decembra 2017*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 4 – Zásada zákazu diskriminácie – Pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ – Uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie vo verejnej správe – Vnútroštátna právna úprava, ktorá priznáva uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie v prípade zvolenia do verejných funkcií iba úradníkom, nie však dočasným zamestnancom“

Vo veci C-158/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Správny súd č. 1 Oviedo, Španielsko) z 1. marca 2016 a doručený Súdnemu dvoru 16. marca 2016, ktorý súvisí s konaním:

Margarita Isabel Vega González

proti

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda desiatej komory E. Levits, sudcovia M. Berger a F. Biltgen (spravodajca),

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- M. I. Vega González, v zastúpení: S. Suárez Solis, abogada, a R. Blanco González, procurador
- španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis a A. Rubio González, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 7. septembra 2017,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: španielčina.

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), 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 (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Margaritou Isabelou Vegovou Gonzálezovou a Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Ministerstvo financií a verejného sektora vlády Astúrskeho kniežatstva, Španielsko) (ďalej len „ministerstvo“), ktorého predmetom je rozhodnutie ministerstva zamietnuť žiadosť o uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie vo verejnej správe, ktorú podala uvedená osoba v súvislosti so svojím zvolením za poslankyňu parlamentu.

Právny rámec

Právo Európskej únie

- 3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70 vyplýva, že „signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede“.
- 4 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je jej účelom „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu... pripojenú v prílohe, ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie [Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC), Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských organizácií (UNICE) a Európske centrum podnikov s verejnou účasťou (CEEP)]“.
- 5 V treťom odseku preambuly rámcovej dohody sa uvádza, že táto dohoda „určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávného postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov“.
- 6 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody na jednej strane zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie a na druhej strane vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.
- 7 Doložka 3 rámcovej dohody s názvom „Vymedzenia“ stanovuje:

„Na účely tejto dohody sa uplatňujú nasledujúce definície:

1. Na účely tejto dohody termín „pracovník na dobu určitú“, sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah [na dobu určitú – *neoficiálny preklad*] priamo so zamestnávateľom a 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 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. ...“

8 Doložka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, vo svojom bode 1 stanovuje:

„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.“

Španielske právo

9 Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (zákon Astúrskeho kniežatstva č. 3/1985 o organizácii verejnej služby vlády Astúrskeho kniežatstva) z 26. decembra 1985 (BOE č. 59 z 10. marca 1986, s. 9083) vo svojom článku 6 definuje „dočasných zamestnancov“ ako osoby, ktoré na základe zákonného vymenovania dočasne pracujú na voľných pracovných miestach vo verejnej správe Astúrskeho kniežatstva dovtedy, kým tieto miesta nebudú obsadené stálymi úradníkmi, alebo zastupujú úradníkov a vykonávajú ich úlohy v prípadoch pracovného voľna alebo uvoľnenia na výkon osobitnej funkcie.

10 Pokiaľ ide o služobné zaradenia, tie sú vymenované v článku 59 ods. 1 zákona č. 3/1985, kde pod písmenom e) je uvedené „uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie“. Odsek 2 tohto článku 59 výslovne stanovuje, že dočasných zamestnancov nemožno uvoľniť na výkon osobitnej funkcie.

11 Podľa článku 64 ods. 1 písm. g) zákona č. 3/1985, ak sú úradníci verejnej správy Astúrskeho kniežatstva zvolení za poslancov Junta General del Principado de Asturias (Parlament Astúrskeho kniežatstva, Španielsko), budú „uvoľnení na výkon osobitnej funkcie“.

12 V súlade s článkom 64 ods. 2 zákona č. 3/1985 úradníci, ktorí sú uvoľnení na výkon osobitnej funkcie, majú právo na zachovanie svojho pracovného miesta a pôvodného postavenia, pričom doba ich uvoľnenia na výkon osobitnej funkcie sa im započíta na účely trojročných príplatkov a osobného povýšenia.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

13 Pani Vegová Gonzálezová pracovala od 26. mája 1989 vo verejnej správe Astúrskeho kniežatstva na rozličných pozíciách. Dňa 15. apríla 2011 bola tým istým správnym orgánom vymenovaná za dočasnú zamestnankyňu vo vyššej kategórii zamestnancov verejnej správy, aby zastupovala preloženého úradníka.

14 Pri voľbách do Parlamentu Astúrskeho kniežatstva konaných 24. mája 2015 bola pani Vegová Gonzálezová zaradená do zoznamu kandidátov jednej politickej strany a bola zvolená za poslankyňu tohto parlamentu.

15 Aby mohla vykonávať svoju funkciu v parlamente na plný pracovný úväzok, podala pani Vegová Gonzálezová 13. júna 2015 správnomu orgánu Astúrskeho kniežatstva v súlade s článkom 59 zákona č. 3/1985 žiadosť o uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie, prípadne subsidiárne žiadosť o služobné voľno z osobných dôvodov.

- 16 Rozhodnutím General de Función Pública (Generálne riaditeľstvo pre verejnú službu, Španielsko) z 23. júna 2015 bola táto žiadosť zamietnutá z dôvodu, že uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie a služobné voľno z osobných dôvodov sa uplatňujú iba na úradníkov, nie však na dočasných zamestnancov.
- 17 Sťažnosť podaná pani Vegová Gonzálezovou bola zamietnutá rozhodnutím ministerstva z 22. októbra 2015.
- 18 Pani Vegová Gonzálezová podala proti tomuto rozhodnutiu správnu žalobu na vnútroštátny súd Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º1 de Oviedo (Správny súd č. 1 Oviedo, Španielsko).
- 19 V konaní pred vnútroštátnym súdom ministerstvo uviedlo, že smernica 1999/70 sa neuplatní, keďže sa vzťahuje výlučne na pracovnoprávne podmienky, a nie na služobné zaradenia.
- 20 Ministerstvo spresňuje, že ak by bola pani Vegová Gonzálezová stálou úradníčkou, bolo by jej priznané uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie v súlade s článkom 59 zákona č. 3/1985, keďže dotknutý správny orgán v tejto súvislosti nedisponuje žiadnou diskrečnou právomocou. Jediným spôsobom, ako by mohla pani Vegová Gonzálezová vykonávať svoj politický mandát, je teda definitívne vzdanie sa svojho zamestnania.
- 21 Vnútroštátny súd pripomína, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je odlišné zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, s pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú v rozpore s požiadavkami smernice 1999/70, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 22 V tejto súvislosti vnútroštátny súd trvá na tom, že hoci by bolo možné teoreticky predpokladať, že odlišné zaobchádzanie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi naliehavosti a nevyhnutnosti dočasného obsadenia pracovného miesta, tento argument by nemohol obstať v situácii, kde bolo pracovné miesto obsadené dočasnou zamestnankyňou dlhšie ako štyri roky. Navyše vnútroštátny súd zdôrazňuje osobitný význam práva dotknutého v predmetnej veci, a to práva na výkon poslaneckého mandátu, ktorý zaručuje Španielska ústava.
- 23 Podľa vnútroštátneho súdu dočasná povaha funkcie vykonávanej dočasným pracovníkom nemôže byť ako taká objektívnym dôvodom, ktorý by odôvodňoval odlišné zaobchádzanie, ktoré mu odníma právo vrátiť sa po skončení poslaneckého mandátu na svoje miesto. Hoci je možné, že by počas výkonu mandátu fakticky zanikla možnosť dočasného zamestnanca vrátiť sa na svoje pracovné miesto z dôvodu, že toto miesto už bolo medzičasom obsadené úradníkom alebo bolo jednoducho zrušené, nemožno totiž vylúčiť ani to, že táto situácia odôvodňujúca dočasné obsadenie miesta týmto zamestnancom bude trvať naďalej aj po zániku poslaneckého mandátu.
- 24 Pochybnosti vnútroštátneho súdu sa týkajú skôr pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Súdny dvor totiž zatiaľ preskúmal dosah tohto pojmu iba v súvislosti s otázkami týkajúcimi odmeny za vykonanú prácu, pracovného času, pracovných dní, rozvrhnutia práce alebo dovolenky alebo všeobecne ospravedlnenia neprítomnosti zamestnanca na pracovisku. Preto je potrebné jednak určiť, či pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa takisto povinnosť priznať pracovníkovi na dobu určitú – v prejednávanej veci dočasnému zamestnancovi – administratívne postavenie, ktoré mu umožní rovnako ako pracovníkovi na dobu neurčitú, teda úradníkovi, prerušiť pracovný pomer, aby mohol konkrétne vykonávať mandát poslanca, za ktorého bolo zvolený. Okrem toho sa vnútroštátny súd pýta, či odlišné zaobchádzanie v dôsledku článku 59 zákona č. 3/1985 s dočasnými zamestnancami a s úradníkmi je v súlade so zásadou zákazu diskriminácie stanovenou v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody.

- 25 Za týchto okolností Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Správny súd č. 1 Oviedo) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa pojem „pracovnoprávne podmienky“, na ktorý odkazuje doložka 4 rámcovej dohody, vykladať v tom zmysle, že tento pojem zahŕňa právnu situáciu, ktorá – tak ako v prípade stálych pracovníkov – dovoľuje pracovníkovi s pracovným pomerom na dobu určitú, ktorý bol zvolený do politickej funkcie ako poslanec parlamentu, dosiahnuť na základe žiadosti prerušenie jeho služobného pomeru so zamestnávateľom, aby sa tak po zániku príslušného poslaneckého mandátu mohol vrátiť na svoje pracovné miesto?
2. Má sa zásada zákazu diskriminácie, na ktorú odkazuje doložka 4 rámcovej dohody, vykladať v tom zmysle, že bráni regionálnemu právnomu predpisu, akým je článok 59 ods. 2 zákona č. 3/1985, ktorý úplne a absolútne vylučuje možnosť, aby bol dočasný zamestnanec uvoľnený na výkon osobitnej funkcie, ak je zvolený za poslanca parlamentu Astúrskeho kniežatstva, zatiaľ čo stálemu zamestnancovi takéto právo priznáva?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej prejudiciálnej otázke

- 26 Svojou prvou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“, na ktorý odkazuje toto ustanovenie, zahŕňa právo pracovníka, ktorý bol zvolený za poslanca parlamentu, byť uvoľnený na výkon osobitnej funkcie, zakotvené vo vnútroštátnej právnej úprave, pričom v rámci tohto uvoľnenia je jeho pracovný pomer prerušený tak, že až do zániku poslaneckého mandátu je zaručené zachovanie jeho pracovného miesta a nároku na osobné povýšenie.
- 27 Na úvod je potrebné pripomenúť, že v zmysle doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jedným z účelov rámcovej dohody zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie. Okrem toho v treťom odseku preambuly rámcovej dohody je spresnené, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávného postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. Odôvodnenie 14 smernice 1999/70 na tento účel uvádza, že cieľom rámcovej dohody je predovšetkým zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú stanovením minimálnych požiadaviek, ktorých účelom je zabezpečiť uplatnenie zásady zákazu diskriminácie (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 25 a citovaná judikatúra).
- 28 Účelom rámcovej dohody, najmä jej doložky 4, je zabezpečiť uplatňovanie uvedenej zásady vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 26 a citovaná judikatúra).
- 29 Vzhľadom na ciele sledované rámcovou dohodou treba doložku 4 rámcovej dohody chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá sa nemôže vykladať reštriktívne (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 27 a citovaná judikatúra).
- 30 Pokiaľ ide o pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody, Súdny dvor už rozhodol, že rozhodujúcim kritériom na určenie, či opatrenie spadá pod tento pojem, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávného vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom (rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35;

z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25; zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 26, ako aj uznesenie z 9. februára 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, bod 32).

- 31 Pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody sa tak vzťahuje na trojročné príplatky za odpracované roky (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47; z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58, ako aj z 9. júla 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, bod 43), šesťročné príplatky za celoživotné vzdelávanie (pozri v tomto zmysle uznesenie z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67, bod 38), pravidlá týkajúce sa obdobi služby, ktoré musia byť odpracované, na vznik možnosti zaradenia do vyššej platovej triedy alebo výpočtu obdobi služby vyžadovanej na vznik možnosti byť predmetom každoročnej hodnotiacej správy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 46 a citovanú judikatúru), právo účasti na pláne hodnotenia pedagogických zamestnancov a s tým súvisiaci motivačný príplatok (uznesenie z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, bod 36), ako aj skrátenie pracovného času o polovicu a z toho vyplývajúce zníženie miezd (uznesenie z 9. februára 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, bod 33).
- 32 Súdny dvor už rovnako uznal, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody zahŕňa tiež pravidlá určenia výpovednej doby v prípade výpovede pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 a 29).
- 33 To isté platí aj pri náhrade škody, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi z dôvodu protiprávneho stanovenia skončenia platnosti jeho pracovnej zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 37), alebo pri náhrade vyplácanej z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 31).
- 34 Ako zdôraznila generálna advokátka v bode 22 svojich návrhov, výraz „pracovnoprávne podmienky“ označuje práva, nároky a povinnosti vymedzujúce príslušný pracovný pomer, pričom zahŕňa tak podmienky, za akých určitá osoba vstúpi do pracovného pomeru, ako aj podmienky týkajúce sa skončenia tohto pracovného pomeru.
- 35 Rozhodnutie priznávajúce uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie, akým je dotknuté rozhodnutie vo veci samej, ktoré vedie k prerušeniu niektorých aspektov pracovného pomeru, kým iné aspekty naďalej trvajú, sa musí teda považovať za rozhodnutie, ktoré spĺňa kritérium uvedené v bode 30 tohto rozsudku, a ktoré teda spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle článku 4 rámcovej dohody.
- 36 Na jednej strane je totiž nesporné, že rozhodnutie priznávajúce pracovníkovi takéto uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie bolo prijaté na základe pracovného pomeru, ktorý má tento pracovník so zamestnávateľom. Na druhej strane treba zdôrazniť, že predmetné uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie upravené zákonom č. 3/1985 nielenže vedie k prerušeniu pracovného pomeru, ale navyše aj umožňuje pracovníkovi udržať si pôvodné postavenie až do svojho opätovného pracovného začlenenia po skončení poslaneckého mandátu s tým, že mu pri výpočte trojročných príplatkov a osobného povýšenia budú zohľadnené aspekty, ktoré už boli výslovne uznané – ako vyplýva z judikatúry uvedenej v bode 31 tohto rozsudku – za aspekty spadajúce pod pojem „pracovnoprávne podmienky“, ako zdôraznila generálna advokátka v bode 25 svojich návrhov.
- 37 V tejto súvislosti je irelevantné tvrdenie, že v prejednávanej veci je nevyhnutnosť takéhoto uvoľnenia na výkon osobitnej funkcie dôsledkom slobodného a jednostranného rozhodnutia pracovníčky na dobu určitú zúčastniť sa na voľbách, keďže pracovník na dobu neurčitú nachádzajúci sa v tej istej situácii by

čelil rovnakej nevyhnutnosti. Navyše osoba, ktorá sa uchádza o poslaneckú funkciu, nemá istotu, že bude skutočne zvolená, a teda samotná skutočnosť, že sa uchádza o poslaneckú funkciu, ju nenúti podať žiadosť o uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie.

- 38 V každom prípade je potrebné dodať, že výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície pojmu „pracovnoprávne podmienky“ vylúčil právo na uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie, by v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 a 29; zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 30, ako aj uznesenie z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, bod 39).
- 39 Na prvú prejudiciálnu otázku je preto potrebné odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“, na ktorý odkazuje toto ustanovenie, zahŕňa právo pracovníka, ktorý bol zvolený za poslanca parlamentu, byť uvoľnený na výkon osobitnej funkcie, upravené vo vnútroštátnej právnej úprave, pričom v rámci tohto uvoľnenia je jeho pracovný pomer prerušený tak, že až do zániku poslaneckého mandátu je zaručené zachovanie jeho pracovného miesta a nároku na osobné povýšenie.

O druhej prejudiciálnej otázke

- 40 Svojou druhou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je dotknutá právna úprava vo veci samej, ktorá absolútne vylučuje možnosť, aby pracovník na dobu určitú bol na účely výkonu politického mandátu uvoľnený na výkon osobitnej funkcie a v rámci toho bol jeho pracovný pomer prerušený až do jeho opätovného pracovného začlenenia po skončení uvedeného mandátu, zatiaľ čo stálemu pracovníkovi takéto právo priznáva.
- 41 Pokiaľ ide o doložku 4 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že táto doložka vo svojom bode 1 v súvislosti s pracovnoprávnymi podmienkami upravuje zákaz znevýhodnenia pracovníkov na dobu určitú oproti porovnateľným stálym pracovníkom len preto, lebo majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na rozdielne zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 42 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zásada zákazu diskriminácie vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a s rôznymi situáciami rovnako, pokiaľ to nie je objektívne odôvodnené (rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatúra, ako aj zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 35).
- 43 Je potrebné konštatovať, že v prejednávanej veci existuje rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a so stálymi pracovníkmi, keďže stálemu pracovníkovi, ktorý bol zvolený do politickej funkcie, môže byť priznané uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie, v rámci ktorého je jeho pracovný pomer prerušený až do jeho opätovného pracovného začlenenia po skončení uvedenej funkcie, zatiaľ čo pracovníkovi na dobu určitú takéto právo nepriznáva.
- 44 Iba za predpokladu, že by práca, ktorú vykonával pracovník na základe zmluvy na dobu určitú, akým je pani Vegová Gonzálesová, nebola rovnaká alebo porovnateľná s prácou stálych pracovníkov, údajné rozdielne zaobchádzanie týkajúce sa priznania uvoľnenia na výkon osobitnej funkcie by mohlo byť odôvodnené, a to napriek zákazu obsiahnutému v doložke 4 rámcovej dohody, keďže toto rozdielne zaobchádzanie by sa vzťahovalo na rozdielne situácie (pozri analogicky rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48 a citovanú judikatúru, ako aj zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 41).

- 45 Na posúdenie, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, je totiž potrebné 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 (rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatúra; z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31, ako aj zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 40).
- 46 Vnútroštátnemu súdu preto prináleží určiť, či pani Vegová Gonzálesová sa nachádza v situácii, ktorá je porovnateľná so situáciou pracovníkov, ktorých zamestnáva na dobu neurčitú ten istý orgán v tom istom období (pozri analogicky rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43 a citovanú judikatúru; z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32, ako aj zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42). Ak na základe tohto posúdenia uvedený súd konštatuje rozdielne zaobchádzanie, musí následne preskúmať, či toto zaobchádzanie môže byť odôvodnené existenciou „objektívnych dôvodov“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, t. j. existenciou presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovné podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, v akom sa nachádza, na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či toto rozdielne zaobchádzanie zodpovedá skutočnej potrebe, je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a je na tento účel nevyhnutné (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45 a citovanú judikatúru).
- 47 V tejto súvislosti Súdny dvor na jednej strane spresnil, že pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody treba teda chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi odôvodnené tým, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo všeobecnej a abstraktnej vnútroštátnej norme (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 46 a citovaná judikatúra).
- 48 Na druhej strane z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že odvolávanie sa na samotnú dočasnú povahu práce nevyhovuje týmto požiadavkám a nemôže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 47 a citovaná judikatúra).
- 49 Hoci v prejednávanej veci vnútroštátny súd nevylučuje, že by naliehavosť a nevyhnutnosť dočasného vymenovania, ako aj predvídateľnosť skončenia pracovného pomeru mohli v zásade predstavovať presné a konkrétne elementy spôsobilé odôvodniť rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s priznaním uvoľnenia na výkon osobitnej funkcie, ten istý súd spresňuje, že tieto argumenty nemôžu byť presvedčivé v situácii v spore vo veci samej, kde pracovné miesto je obsadené tým istým dočasným pracovníkom už vyše štyri roky.
- 50 V každom prípade kategorické odmietanie priznať pracovníkom na dobu určitú uvoľnenie na výkon osobitnej funkcie sa *a priori* nezdá byť nevyhnutné na dosiahnutie cieľa sledovaného zákonom č. 3/1985, ktorým je zachovanie pracovného miesta a nároku na povýšenie stálych zamestnancov, konkrétne úradníkov vykonávajúcich politickú funkciu. Vnútroštátny súd totiž sám konštatuje, že je úplne predstaviteľné, aby pracovníkom na dobu určitú vykonávajúcim rovnaký mandát bolo priznané uvoľnenie na takýto výkon osobitnej funkcie, v rámci ktorého bude prerušený ich pracovný pomer až do skončenia uvedenej funkcie a zaručený ich návrat na pôvodné pracovné miesto pod podmienkou, že toto miesto nebude medzičasom zrušené alebo obsadené úradníkom.
- 51 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné odpovedať na druhú prejudiciálnu otázku tak, že doložka 4 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je dotknutá právna úprava vo veci samej, ktorá absolútne vylučuje možnosť, aby pracovník na dobu

určitú bol na účely vykonávania politického mandátu uvoľnený na výkon osobitnej funkcie a v rámci toho bol prerušený jeho pracovný pomer až do jeho opätovného pracovného začlenenia po skončení uvedeného mandátu, zatiaľ čo stálemu pracovníkovi takéto právo priznáva.

O trovách

- 52 Vzhľadom na to, že konanie 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 (desiata komora) rozhodol takto:

1. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretá 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 pojem „pracovnoprávne podmienky“, na ktorý odkazuje toto ustanovenie, zahŕňa právo pracovníka, ktorý bol zvolený za poslanca parlamentu, byť uvoľnený na výkon osobitnej funkcie, upravené vo vnútroštátnej právnej úprave, pričom v rámci tohto uvoľnenia je jeho pracovný pomer prerušený tak, že až do zániku poslaneckého mandátu je zaručené zachovanie jeho pracovného miesta a nároku na osobné povýšenie.
2. Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je dotknutá právna úprava vo veci samej, ktorá absolútne vylučuje možnosť, aby pracovník na dobu určitú bol na účely vykonávania politického mandátu uvoľnený na výkon osobitnej funkcie a v rámci toho bol prerušený jeho pracovný pomer až do jeho opätovného pracovného začlenenia po skončení uvedeného mandátu, zatiaľ čo stálemu pracovníkovi takéto právo priznáva.

Podpisy