



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 25. júla 2018*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Dôsledky prepustenia z disciplinárnych dôvodov, ktoré sa považuje za ‚neoprávnené‘ – Pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ – Dočasný pracovník zamestnaný na dobu neurčitú – Rozdielne zaobchádzanie medzi stálym pracovníkom a dočasným pracovníkom zamestnaným na dobu určitú alebo neurčitú – Opätovné zamestnanie pracovníka alebo priznanie odstupného“

Vo veci C-96/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse, Španielsko) z 26. januára 2017 a doručený Súdnemu dvoru 22. februára 2017, ktorý súvisí s konaním:

Gardenia Vernaza Ayovi

proti

Consorti Sanitari de Terrassa

SÚDNY DVOR (šiesta komora),

v zložení: predseda šiestej komory C. G. Fernlund, sudcovia A. Arabadžiev (spravodajca) a S. Rodin,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: L. Carrasco Marco, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 7. decembra 2017,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- G. Vernaza Ayovi, v zastúpení: M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado,
- Consorti Sanitari de Terrassa, v zastúpení: A. Bayón Cama a D. Cubero Díaz, abogados,
- španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: N. Ruiz García a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 25. januára 2018,

* Jazyk konania: španielčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená 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, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ako aj výkladu článku 20 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Gardeniou Vernazovou Ayoviovou a Consorci Sanitari de Terrassa (zdravotnícke konzorcium v Terrasse, Španielsko) vo veci jej prepustenia z disciplinárnych dôvodov.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody:
„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.“
- 4 Določka 3 rámcovej dohody, nazvaná „Vymedzenia“, stanovuje:
„1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, 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.
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. 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.“
- 5 Določka 4 bod 1 rámcovej dohody znie:
„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.“
- 6 Določka 5 bod 2 rámcovej dohody stanovuje:
„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

- 7 Článok 56 ods. 1 Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie Zákonníka práce) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, ďalej len „Zákonník práce“), stanovuje:

„Pokiaľ sa určí, že prepustenie je neoprávnené, zamestnávateľ si v lehote 5 dní od doručenia rozsudku môže zvoliť medzi opätovným zamestnaním zamestnanca alebo vyplatením odstupného vo výške zodpovedajúcej odmene za 33 dní za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa mesiacov až do výšky 24 mesačných miezd. V prípade vyplatenia odstupného sa pracovný pomer ukončí, pričom k tomuto ukončeniu dochádza ku dňu skutočného ukončenia výkonu práce.“

- 8 Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (kráľovský legislatívny dekrét č. 5/2015, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie zákona o služobnom poriadku zamestnancov verejnej služby) z 30. októbra 2015 (BOE č. 261 z 31. októbra 2015, ďalej len „služobný poriadok“) vo svojom článku 2, nazvanom „Pôsobnosť“, stanovuje:

„1. Tento služobný poriadok sa uplatňuje na úradníkov a prípadne na zmluvných zamestnancov v týchto službách verejnej správy:

...

5. Tento služobný poriadok je dispozitívnej povahy pre všetkých zamestnancov verejnej správy, ktorí nepatria do jeho pôsobnosti.

...“

- 9 Článok 7 služobného poriadku, nazvaný „Právna úprava uplatniteľná na zmluvných zamestnancov“, stanovuje:

„Postavenie zmluvných zamestnancov vo verejnej správe sa riadi pracovnoprávnou úpravou a inými pravidlami, ktoré sú bežne uplatniteľné, ale aj tými ustanoveniami tohto služobného poriadku, ktoré to stanovujú.“

- 10 Článok 8 služobného poriadku, nazvaný „Definícia a typy zamestnancov verejnej služby“, znie:

„1. Zamestnancami verejnej služby sú osoby, ktoré vykonávajú platené funkcie vo verejnej správe v službách vo všeobecnom záujme.

2. Zamestnanci verejnej služby sú:

a) Stáli úradníci.

b) Dočasní zamestnanci.

c) Zmluvní zamestnanci, a to buď stáli, na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú.

d) Pomocní zamestnanci.“

11 Článok 93 služobného poriadku, nazvaný „Disciplinárna zodpovednosť“, stanovuje:

„1. Úradníci a zmluvní zamestnanci podliehajú disciplinárnym opatreniam stanoveným v tejto hlave a pravidlám uvedeným v zákonoch o verejnej službe prijatých na účely vykonania tohto služobného poriadku.

...

4. Pokiaľ ide o disciplinárne opatrenia zmluvných zamestnancov, na situácie, ktoré nie sú stanovené v tejto hlave, sa uplatnia pracovnoprávne predpisy.“

12 Článok 96 služobného poriadku, nazvaný „Sankcie“, vo svojom odseku 2 stanovuje:

„Stály zmluvný zamestnanec musí byť opätovne zamestnaný, ak sa určí, že prepustenie, ku ktorému došlo v dôsledku začatia disciplinárneho konania z dôvodu spáchania závažného porušenia, je neoprávnené.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 13 Pani Vernazová Ayoviová bola 30. mája 2006 zamestnaná ako zdravotná sestra vo Fundació Sant Llätzer (Súkromná nadácia svätého Lazara, Španielsko) na základe zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, konkrétne dočasnej zmluvy uzavretej na účely obsadenia voľného pracovného miesta alebo v očakávaní, že sa pracovné miesto obsadí. Táto zmluva bola ukončená 14. augusta 2006. Zmluvné strany uzavreli 15. augusta 2006 novú zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta, ktorá sa 28. decembra 2006 zmenila na zmluvu dočasného zamestnanca uzatvorenú na dobu neurčitú. Práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu boli postúpené zdravotníckemu konzorciu v Terrasse.
- 14 Pani Vernazovej Ayoviovej bolo priznané voľno z osobných dôvodov v období od 19. júla 2011 do 19. júla 2012, ktoré bolo dvakrát obnovené po dobu jedného roka. Pani Vernazová Ayoviová požiadala 19. júna 2014 o návrat do zamestnania. Zdravotnícke konzorcium v Terrasse jej oznámilo, že nie je k dispozícii pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo jej kvalifikácii. Dňa 29. apríla 2016 obnovila svoju žiadosť o návrat do zamestnania.
- 15 Zdravotnícke konzorcium v Terrasse jej 6. mája 2016 poskytlo rozpis služieb na základe zamestnania na kratší pracovný čas. Vzhľadom na to, že pani Vernazová Ayoviová odmietla prijať iné zamestnanie než na plný úväzok, nenastúpila na svoje pracovné miesto a z tohto dôvodu bola 15. júla 2016 prepustená.
- 16 Dňa 26. augusta 2016 žalobkyňa vo veci samej podala na Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse, Španielsko) žalobu o určenie, že jej prepustenie bolo neoprávnené a návrh, aby súd jej zamestnávateľovi uložil buď povinnosť opätovne ju zamestnať za rovnakých pracovnoprávnych podmienok, aké platili pred jej prepustením, a zaplatiť jej všetku mzdu, ktorú nedostala od svojho prepustenia, alebo jej zaplatiť odstupné v maximálnej výške stanovené zákonom pre prípad neoprávneného prepustenia.
- 17 Uvedený súd sa domnieva, že pani Vernazová Ayoviová patrí do pôsobnosti rámcovej dohody, pretože jej pracovná zmluva sa na jednej strane stala zmluvou na dobu neurčitú až po uzatvorení dvoch dočasných zmlúv na dobu určitú, takže nie je vylúčené zneužitie zmlúv na dobu určitú, a na druhej strane, preto, že nemá postavenie stáleho zmluvného zamestnanca.

18 Za týchto okolností Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse) rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„V rámci sporu o prepustenie pracovníčky z disciplinárnych dôvodov považovanej za dočasnú pracovníčku zamestnanú na dobu neurčitú vo verejnej správe,

1. treba sa domnievať, že právne následky prepustenia z disciplinárnych dôvodov považovaného za neoprávnené (protiprávne) stanovené v právnom poriadku a, presnejšie, dôsledok stanovený v článku 96 ods. 2 [služobného poriadku] spadajú pod pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ uvedený v doložke 4 bode 1 [rámcovej dohody]?
2. Považovala by sa podľa doložky 4 bodu 1 [rámcovej dohody] za diskriminačnú situácia, aká sa uvádza v článku 96 ods. 2 služobného poriadku, v ktorej prepustenie stáleho pracovníka vo verejnej správe z disciplinárnych dôvodov, ak je vyhlásené za neoprávnené (protiprávne) znamená vždy opätovné zamestnanie pracovníka, ale ak ide o pracovníka na dobu neurčitú – alebo pracovníka na dobu určitú –, ktorý vykonáva tie isté úlohy ako stály pracovník, udeľuje možnosť opätovne ho nezamestnať a namiesto toho mu vyplatiť náhradu?
3. Odôvodňovala by tá istá predchádzajúca otázka, nie v zmysle uvedenej smernice, ale na základe článku 20 Charty..., v takomto prípade rozdielne zaobchádzanie?“

O prejudiciálnych otázkach

- 19 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej ak sa prepustenie stáleho pracovníka vo verejnej správe z disciplinárnych dôvodov vyhlási za neoprávnené, dotknutý pracovník sa povinne opätovne zamestná, zatiaľ čo dočasný pracovník alebo dočasný pracovník so zmluvou na dobu neurčitú vykonávajúci tie isté úlohy ako tento stály pracovník, nemusí byť za tých istých predpokladov opätovne zamestnaný, a namiesto toho sa mu môže vyplatiť odstupné.
- 20 Na úvod treba totiž uviesť, že vzhľadom na to, že rovnosť pred zákonom, ktorú zakotvuje článok 20 Charty, bola v súvislosti s pracovníkmi na dobu určitú vykonaná smernicou 1999/70, a konkrétne doložkou 4 rámcovej dohody, ktorá je uvedená v prílohe tejto smernice, musí sa situácia, o akú ide vo veci samej, preskúmať s prihliadnutím na túto smernicu a rámcovú dohodu.
- 21 Podľa doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jedným z jej cieľov zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie. 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 rámcovej dohody je predovšetkým zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú stanovením minimálnych požiadaviek, ktorých účelom je zabezpečiť uplatnenie zásady zákazu diskriminácie (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 36 a citovaná judikatúra).
- 22 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 (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 37 a citovaná judikatúra).

- 23 Vzhľadom na ciele sledované rámcovou dohodou treba jej doložku 4 chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 38 a citovaná judikatúra).
- 24 Treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody stanovuje zákaz znevýhodňovania pracovníkov na dobu určitú voči pracovníkom na dobu neurčitú porovnateľných iba z dôvodu, že pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 25 V prejednávanej veci treba po prvé uviesť, že vnútroštátny súd uvádza, že taká pracovná zmluva, o akú ide v prípade pani Vernazovej Ayoviovej, sa má podľa kritérií vnútroštátneho práva považovať za pracovnú zmluvu na dobu určitú.
- 26 Na pracovníčku, akou je pani Vernazová Ayoviová, treba prihliadať ako na „pracovníka na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody, a patrí teda do jej pôsobnosti.
- 27 Pokiaľ ide po druhé o pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, rozhodujúcim kritériom na určenie, či opatrenie spadá pod tento pojem, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 41 a citovaná judikatúra).
- 28 Súdny dvor v tejto súvislosti rozhodol, že na tento pojem sa vzťahujú najmä pravidlá týkajúce sa výpovednej lehoty uplatniteľnej v prípadoch ukončenia pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj pravidlá týkajúce sa odstupného priznaného pracovníkovi z dôvodu vypovedania jeho pracovnej zmluvy, ktorá ho spája so zamestnávateľom, pričom sa také odstupné vypláti z dôvodu pracovnoprávneho vzťahu medzi nimi (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, body 42, 44 a 45).
- 29 Výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície uvedeného pojmu vylučoval takéto podmienky skončenia pracovnej zmluvy uzavretej na dobu určitú, by totiž v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 43 a citovaná judikatúra).
- 30 Tieto úvahy sú uplatniteľné na režim opätovného zamestnania dotknutý vo veci samej, ktorý sa vzťahuje na stáleho pracovníka v prípade prepustenia z disciplinárnych dôvodov posúdeného ako neoprávnené, pretože tento režim je založený na pracovnoprávnom vzťahu medzi takým pracovníkom a jeho zamestnávateľom.
- 31 Z toho vyplýva, že vnútroštátne opatrenie, o aké ide vo veci samej, spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.
- 32 Treba po tretie pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zásada zákazu diskriminácie, ktorej osobitným vyjadrením je doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rôznymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, pokiaľ na takéto zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 46 a citovaná judikatúra).
- 33 Rámcová dohoda v tejto súvislosti zaviedla a konkretizovala zásadu zákazu diskriminácie len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú (rozsudky zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37, a z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 47).

- 34 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora na posúdenie toho, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, treba v súlade s doložkou 3 bodom 2 a doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, akými sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 48 a citovaná judikatúra).
- 35 V prejednávanej veci prislúcha vnútroštátnemu súdu, ktorý je jediný príslušný na posúdenie skutkových okolností, aby rozhodol, či sa pani Vernazová Ayoviová nachádzala v porovnateľnej situácii ako stáli pracovníci prijatí tým istým zamestnávateľom do zamestnania v tom istom období (pozri analogicky rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 49 a citovanú judikatúru).
- 36 Okrem toho je nesporné, že existuje rozdielne zaobchádzanie medzi stálymi a nestálymi pracovníkmi, ako je pani Vernazová Ayoviová, pokiaľ ide o dôsledky vyplývajúce z prípadného neoprávneného prepustenia.
- 37 S výhradou konečného posúdenia porovnateľnosti situácie nestálej pracovníčky, akou je pani Vernazová Ayoviová, a situácie stáleho pracovníka s prihliadnutím na všetky relevantné skutočnosti vnútroštátnym súdom treba teda overiť, či existuje objektívny dôvod na toto rozdielne zaobchádzanie.
- 38 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody sa má chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi 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 (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 53 a citovaná judikatúra).
- 39 Uvedený pojem podľa tiež ustálenej judikatúry vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, a 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. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých plnenie boli zmluvy na dobu určitú uzatvorené, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 54 a citovaná judikatúra).
- 40 V tejto súvislosti zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, a z odpovedí na otázky Súdneho dvora na pojednávaní vyplýva, že všeobecné pravidlo uplatniteľné v prípadoch prepustenia posúdeného ako „neoprávnené“ alebo „protiprávne“, stanovuje, že zamestnávateľ si môže vybrať medzi opätovným zamestnaním alebo vyplatením odstupného dotknutému pracovníkovi.
- 41 Okrem toho je iba výnimkou z uvedeného všeobecného pravidla, že stáli pracovníci vo verejnej správe, ktorých prepustenie z disciplinárnych dôvodov bolo vyhlásené za neoprávnené, musia byť opätovne zamestnaní.
- 42 Španielska vláda tvrdí, že toto rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené vzhľadom na podmienky prijímania tejto poslednej uvedenej kategórie pracovníkov a na osobitný kontext, do ktorého patrí ich prijímanie. Záruka predmetného opätovného zamestnania je teda neoddeliteľne spojená so systémom prístupu k stálym pracovným miestam. Služobný poriadok totiž stanovuje, že systém prijímania stálych zmluvných zamestnancov je selektívnej povahy, a na to, aby boli dodržané zásady rovnosti a uznania zásluh a schopností v rámci prístupu k pracovným miestam vo verejnej službe, musí obsahovať jednu alebo viacero skúšok, ktorých cieľom je posúdiť schopnosti uchádzačov a určiť poradie, alebo musí byť

výsledkom postupu hodnotenia zásluh uchádzačov. Automatickým opätovným zamestnaním v prípade prepustenia posúdeného ako neoprávnené chce španielsky zákonodarca chrániť stálych pracovníkov vo verejnej správe pri dodržiavaní zásad rovnosti, uznania zásluh a spôsobilosti a verejnosti.

- 43 Španielska vláda v tejto súvislosti tvrdí, že pokračovanie vo výkone funkcie je nutnosťou, ktorá vyplýva z úspechu vo výberovom konaní na prijatie do zamestnania vo verejnej správe, a že úspech v takom konaní odôvodňuje priznanie viacerých záruk stálym zamestnancom, ako je právo na stále pracovné miesto, než dočasným zamestnancom alebo zamestnancom zamestnaným na dobu neurčitú.
- 44 Podľa tejto vlády povinné opätovné zamestnanie stálych zamestnancov predstavuje záruku stability zamestnania s prihliadnutím na zásady zakotvené v španielskej ústave, zatiaľ čo v prípade dočasných zamestnancov nie je pokračovanie vo výkone funkcie rozhodujúcim aspektom pracovnoprávneho vzťahu, takže v tomto prípade španielsky zákonodarca nepovažoval za vhodné zbaviť verejného zamestnávateľa možnosti výberu medzi opätovným zamestnaním pracovníka, ktorého prepustenie z disciplinárnych dôvodov bolo vyhlásené za neoprávnené, a poskytnutím odstupného.
- 45 Tento rozdiel, ktorý je neoddeliteľnou súčasťou podmienok prijímania, má podľa vysvetlení španielskej vlády za následok, že stálemu zmluvnému zamestnancovi, ktorý nie je úradníkom, hoci úspešne absolvoval výberové konanie v súlade so zásadou rovnosti a zásadou uznania zásluh a schopností, môže požívať túto záruku stálosti, ktorá predstavuje výnimku zo všeobecného režimu pracovného práva.
- 46 Treba konštatovať, že hoci dotknuté rozdielne zaobchádzanie nemožno odôvodniť verejným záujmom, ktorý sa sám osebe viaže na podmienky prijímania stálych pracovníkov, nemení to nič na tom, že úvahy vyplývajúce z takých charakteristík vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti verejnej služby, ako sú charakteristiky uvedené v bodoch 42 až 44 tohto rozsudku, môžu také rozdielne zaobchádzanie odôvodniť. V tejto súvislosti úvahy o nestrannosti, efektívite a nezávislosti správnych orgánov implikujú určitý stupeň stálosti a stability zamestnania. Tieto úvahy, ktoré nemajú ekvivalent vo všeobecných pracovnoprávných predpisoch, objasňujú a odôvodňujú hranice výkonu právomoci verejných zamestnávateľov jednostranne vypovedať pracovnú zmluvu, a teda voľbu vnútroštátneho zákonodarcu nepriznať týmto zamestnávateľom možnosť výberu medzi opätovným zamestnaním a náhradou škody spôsobenej neoprávneným prepustením.
- 47 Treba teda konštatovať, že automatické opätovné zamestnanie stálych pracovníkov patrí do kontextu, ktorý sa zo skutkového a právneho hľadiska podstatne líši od situácie, v ktorej sa nachádzajú nestáli pracovníci (pozri analogicky rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 56).
- 48 Za týchto podmienok treba konštatovať, že konštatované rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené existenciou presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, na základe objektívnych a transparentných kritérií v zmysle judikatúry pripomenutej v bode 39 tohto rozsudku.
- 49 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na otázky odpovedať v tom zmysle, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej ak sa prepustenie stáleho pracovníka vo verejnej správe z disciplinárnych dôvodov vyhlási za neoprávnené, dotknutý pracovník sa povinne opätovne zamestná, zatiaľ čo dočasný pracovník alebo dočasný pracovník zamestnaný na dobu neurčitú vykonávajúci tie isté úlohy ako tento stály pracovník nemusí byť za tých istých predpokladov opätovne zamestnaný a namiesto toho sa mu môže vyplatiť odstupné.

O trovách

- 50 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 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 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 nebráni takej vnútroštátnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej ak sa prepustenie stáleho pracovníka vo verejnej správe z disciplinárnych dôvodov vyhlási za neoprávnené, dotknutý pracovník sa povinne opätovne zamestná, zatiaľ čo dočasný pracovník alebo dočasný pracovník zamestnaný na dobu neurčitú vykonávajúci tie isté úlohy ako tento stály pracovník nemusí byť za tých istých predpokladov opätovne zamestnaný a namiesto toho sa mu môže vyplatiť odstupné.

Podpisy