



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
proti
ConSORCI Sanitari de Terrassa**

(návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa)

„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“

Abstrakt – Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) z 25. júla 2018

1. *Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Smernica 1999/70 – Podmienky zamestnávania – Pojem – Opätovné zamestnanie pracovníka v prípade prepustenia disciplinárnych dôvodov, ktoré sa považuje za neoprávnené – Zahŕnutie*

(Smernica Rady 1999/70, príloha, doložka 4 bod 1)

2. *Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Smernica 1999/70 – Objektívne dôvody odôvodňujúce rozdielne zaobchádzanie – Prepustenie pracovníka z disciplinárnych dôvodov, ktoré sa považuje za neoprávnené – Povinnosť opätovne zamestnať stáleho pracovníka vo verejnej správe – Neexistencia takého opätovného zamestnania pri dočasnom pracovníkovi alebo pri dočasnom pracovníkovi zamestnanom na dobu neurčitú, ktorý vykonáva tie isté úlohy – Náhrada škody utrpenej z dôvodu neoprávneného prepustenia – Prípustnosť*

(Smernica Rady 1999/70, príloha, doložka 4 bod 1)

1. Pozri text rozhodnutia.

(pozri body 27 – 31)

2. Doložka 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.

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.

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).

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.

(pozri body 46 – 49 a výrok)