



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 20. decembra 2017¹

Vec C-677/16

Lucía Montero Mateos
proti
Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Súd pre pracovnoprávne spory č. 33 Madrid, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Práca na dobu určitú – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Zásada zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú – Nárok pracovníka na odstupné pri skončení pracovnej zmluvy – Pracovná zmluva na dobu určitú v podobe dočasnej pracovnej zmluvy – Rozdielne zaobchádzanie v porovnaní so stálymi pracovníkmi“

I. Úvod

1. Ide o diskrimináciu, ak dočasný pracovník po skončení jeho pracovnej zmluvy z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania nemôže od svojho zamestnávateľa žiadať, aby mu vyplatil odstupné alebo ak má nárok iba na peňažné plnenie, ktoré je v každom prípade nižšie ako v prípade pracovníka, ktorého zmluva sa skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa z objektívneho dôvodu? To je v podstate otázka, s ktorou sa musí Súdny dvor vysporiadať v tomto konaní týkajúcom sa návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Do centra záujmu sa tak opäť dostáva ochrana pracovníkov na dobu určitú pred zneužívaním a diskrimináciou, ktorá už dlhšiu dobu predstavuje cieľ Európskej únie v oblasti sociálnej politiky a opakovane sa touto otázkou zaoberal aj náš Súdny dvor.

2. Problematika diskriminácie sa v tejto veci dostáva do popredia v prípade španielskej pracovníčky, ktorá na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú niekoľko rokov pracovala pre verejnoprávne združenie na dočasne neobsadenom pracovnom mieste, a to až do uverejnenia výsledkov výberového konania o obsadení predmetného pracovného miesta s konečnou platnosťou. Podľa španielskeho práva nemá pracovníčka v prípade skončenia „dočasnej pracovnej zmluvy“² uplynutím dohodnutého trvania nijaké právo na finančné odstupné, hoci pracovníkovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer z objektívnych dôvodov, takýto nárok na odstupné prináleží.

¹ Jazyk prednesu: nemčina.

² Po španielsky: contrato de trabajo de interinidad.

3. V rozsudku z roku 2016 vo veci de Diego Porras³ Súdny dvor konštatoval, že neexistencia akéhokoľvek nároku na odstúpné pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú uplynutím dohodnutého trvania predstavuje diskrimináciu. Súdny dvor má teraz rozhodnúť, či je potrebné prehodnotiť jeho vtedajšiu judikatúru alebo ju v každom prípade spresniť. Pritom treba zohľadniť aj vnútornú koherenciu judikatúry týkajúcu sa zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie.

4. Rovnaké otázky sú v zásade predmetom konania aj vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16),⁴ v ktorej tiež v tento deň predkladám svoje návrhy, ako aj v prejednávanych veciach Rodríguez Otero (C-212/17) a de Diego Porras (C-619/17). Okrem toho sa síce prebiehajúce konanie vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17) samo osebe tiež týka otázky diskriminácie v súvislosti so španielskou dočasnou pracovnou zmluvou, ale v úplne inej súvislosti.

II. Právny rámec

A. Právne predpisy Únie

5. V tomto prípade tvorí právny rámec práva Únie smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP⁵ (ďalej len „smernica 1999/70“). Touto smernicou sa v zmysle článku 1 uvádza do účinnosti rámcová dohoda o práci na dobu určitú (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorú 18. marca 1999 uzatvorili tri všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP) a ktorá je pripojená k smernici.

6. Hlavným cieľom rámcovej dohody o práci na dobu určitú je „stanoviť všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú“ a v tejto súvislosti okrem iného „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie...“⁶. Vyjadruje vôľu sociálnych partnerov „vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia pracovníkov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“⁷.

7. Rámcová dohoda pritom vychádza z predpokladu, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“⁸. Rámcová dohoda však ďalej pripúšťa, že pracovné zmluvy na dobu určitú „sú v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach príznačné pre pracovnoprávne vzťahy... a [môžu] vyhovovať zamestnávateľom i pracovníkom“⁹. Táto dohoda sa považuje za „príspevok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov“¹⁰.

8. Doložka 1 rámcovej dohody, ktorá stanovuje jej účel, znie takto:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;

3 Rozsudok zo 14. septembra 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Konanie vo veci Grupo Norte Facility sa týka iba iného typu zmluvy v rámci španielskeho pracovného práva, konkrétne zmluvy na dobu určitú o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta (contrato de relevo).

5 Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

6 Odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

7 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody.

8 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 6 jej všeobecných hľadísk.

9 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 8 jej všeobecných hľadísk.

10 Prvý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež body 3 a 5 jej všeobecných hľadísk.

b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

9. Čo sa týka oblasti jej pôsobnosti, doložka 2 bod 1 rámcovej dohody stanovuje, že:

„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.“

10. Doložka 3 rámcovej dohody obsahuje tieto „vymedzenia“:

„Na účely tejto dohody termín:

1. „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. „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.“

11. Doložka 4 rámcovej dohody má názov „Zásada nediskriminácie“ a v príslušnej časti znie:

„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.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.

...“

12. V rámci doplnenia je potrebné poukázať na doložku 5 rámcovej dohody, ktorá upravuje „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“:

„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.“

B. Vnútroštátne právo

13. Zo španielskeho práva sa uplatnia právne predpisy upravujúce postavenie pracovníkov, ktoré boli účinné v čase uzatvorenia spornej pracovnej zmluvy.¹¹

1. Všeobecné súvislosti

14. Podľa článku 15 ods. 1 Zákonníka práce sa pracovná zmluva môže uzavrieť na určitú dobu alebo na neurčitý čas, pričom toto ustanovenie upravuje jednotlivé dôvody, kedy sa doba určitá považuje za prípustnú.

15. Článok 15 ods. 6 Zákonníka práce okrem toho obsahuje ustanovenie o rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi s dočasnými zmluvami a zmluvami na dobu určitú, ktoré znie:

„Pracovníci s dočasnými zmluvami a so zmluvami na dobu určitú majú rovnaké práva ako pracovníci so zmluvami na dobu neurčitú, s výhradou konkrétnych osobitostí jednotlivých zmluvných podmienok upravujúcich ukončenie zmluvy a právnych predpisov v súvislosti so zmluvami o vzdelávaní. Ak to vyžaduje povaha daných práv, môžu byť tieto práva uznané prostredníctvom ustanovení zákona, nariadení a kolektívnych zmlúv, a to pomerným spôsobom podľa odpracovanej doby.

Ak sa určité právo alebo pracovné podmienky priznávajú podľa ustanovení zákona, nariadení a kolektívnych zmlúv v závislosti od počtu rokov, ktoré pracovník odpracoval, musia sa stanoviť podľa rovnakých kritérií pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na druh ich zmluvy.“

16. Článok 49 Zákonníka práce (Skončenie zmluvy) upravuje súhrn všetkých okolností, ktoré môžu viesť ku skončeniu pracovného pomeru. Medzi tieto okolnosti patrí jednak skončenie pracovného pomeru z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania zmluvy alebo vykonania diela, resp. poskytnutia služby v súlade so zmluvou (článok 49 ods. 1 písm. c), a jednak ukončenie z objektívnych dôvodov (článok 49 ods. 1 písm. l), pričom jednotlivé objektívne dôvody stanovuje článok 52 Zákonníka práce.

17. V súvislosti so skončením pracovnej zmluvy z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania zmluvy alebo vykonania diela, alebo služby, ktoré sú predmetom zmluvy, článok 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce stanovuje, že pracovník má s výnimkou dočasných pracovných zmlúv a zmlúv o vzdelávaní nárok na odstupné vo výške sumy zodpovedajúcej dvanásťnásobku dennej mzdy za odpracovaný rok.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Nové znenie Zákonníka práce schválené kráľovským dekrétom so silou zákona č. 2/2015) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224). Podľa informácií predložených španielskou vládou sú relevantné ustanovenia Zákonníka práce v tejto veci zhodné s predchádzajúcim znením tohto zákona, ktorá je predmetom konania vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16).

18. Na rozdiel od toho v prípade skončenia pracovnej zmluvy na základe výpovede z objektívnych dôvodov článok 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce stanovuje, že „zamestnancovi... sa súčasne s písomným oznámením [objektívneho dôvodu] poskytne odstupné za 20 dní za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa mesiacov a platí horná hranica vo výške 12 mesačných miezd“.

2. O dočasnej pracovnej zmluve

19. Dočasná pracovná zmluva predstavuje osobitný typ pracovnej zmluvy, ktorý je upravený vo vykonávacom právnom predpise k Zákonníku práce, konkrétne v článku 4 kráľovského dekrétu č. 2720/1998¹². Túto zmluvu možno uzatvoriť na účely zastúpenia pracovníka s nárokom na zachovanie pracovného miesta na základe právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo individuálnej dohody. Takúto zmluvu možno uzavrieť tiež na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení, ktoré sa uskutoční na účely konečného obsadenia tohto miesta.

III. Skutkový stav a konanie vo veci samej

20. Pani Lucía Monterová Mateosová uzavrela 13. marca 2007 dočasnú pracovnú zmluvu s agentúrou sociálnych služieb autonómneho spoločenstva Madrid¹³ (Španielsko) na účely zastupovania stáleho pracovníka tejto miestnej agentúry. Jej zmluva sa od 1. februára 2008 zmenila na dočasnú pracovnú zmluvu v očakávaní obsadenia voľného pracovného miesta.¹⁴

21. Počas trvania jej pracovnej zmluvy pracovala pani Monterová Mateosová ako pomocná pracovná sila v stravovacom zariadení domova pre seniorov „González Bueno“ autonómneho spoločenstva Madrid.

22. Na základe výsledkov výberového konania na trvalé obsadenie miest pomocných pracovných síl v stravovacích zariadeniach autonómneho spoločenstva Madrid bolo pracovné miesto, ktoré dovtedy zastávala pani Monterová Mateosová, pridelené inému pracovníkovi. Následne riaditeľ domova pre seniorov pani Monterovej Mateosovej 30. septembra 2016 oznámil, že k tomuto dátumu prestáva pracovať ako pomocná sila v stravovacom zariadení, pretože na základe výsledkov výberového konania bolo jej pracovné miesto trvalo obsadené iným pracovníkom.

23. Pani Monterová Mateosová podala proti skončeniu jej pracovného pomeru 14. októbra 2016 žalobu proti autonómnemu spoločenstvu Madrid, agentúre pre sociálne služby, na vnútroštátny súd Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid¹⁵.

12 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kráľovské nariadenie č. 2720/1998 z 18. decembra 1998, ktorým sa vykonáva článok 15 Zákonníka práce v oblasti zmlúv na dobu určitú) z 18. decembra 1998 (BOE č. 7 z 8. januára 1999, s. 568).

13 Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (ďalej len „Agencia“).

14 Konkrétne ide o pracovné miesto č. 16.332, ktoré sa uvádza aj v pracovnej zmluve.

15 Súd pre pracovnoprávne spory č. 33 Madrid (Španielsko).

IV. Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdny dvorom

24. Uznesením z 21. decembra 2016, doručeným 29. decembra 2016, Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Súd pre pracovnoprávne spory č. 33 Madrid) predložil Súdnemu dvoru v súlade s článkom 267 ZFEÚ návrh na začatie prejudiciálneho konania o tejto otázke:

Má sa doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vykladať v tom zmysle, že ukončenie dočasnej pracovnej zmluvy uzavretej na účely obsadenia voľného pracovného miesta uplynutím doby, na ktorú bola táto zmluva medzi zamestnávateľom a pracovníčkou uzavretá, predstavuje objektívny dôvod, ktorý odôvodňuje to, že vnútroštátny zákonodarca nestanovil v takom prípade žiadne odstupné pri ukončení zmluvy, zatiaľ čo v prípade porovnateľného stáleho pracovníka prepusteného z objektívneho dôvodu je stanovené odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok?

25. V konaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania pred Súdny dvorom predložili svoje písomné pripomienky pani Monterová Mateosová, Agencia, španielska vláda, ako aj Európska komisia. Dňa 8. novembra 2017 sa vo veciach C-574/16 a C-677/16 uskutočnilo spoločné pojednávanie, na ktorom sa zúčastnili Grupo Norte Facility, pani Monterová Mateosová, Agencia, španielska vláda a Komisia.

26. Na návrh Španielska zasadá Súdny dvor v tomto konaní vo veľkej komore v súlade s článkom 16 ods. 3 jeho štatútu.

V. Posúdenie

27. Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či podľa práva Únie ide o zakázanú diskrimináciu, ak pracovníčka na dobu určitú nemá v prípade skončenia pracovnej zmluvy, z dôvodu *uplynutia* dohodnutej doby jej trvania, splnenia dohodnutej úlohy alebo preto, že nastala dohodnutá udalosť, nijaký nárok na odstupné, zatiaľ čo pracovník, ktorého pracovná zmluva uzatvorená na dobu určitú alebo neurčitú, sa skončí *výpoveďou* z objektívneho dôvodu, nárok na takéto odstupné má.

28. Uvedená otázka vyplýva zo skutočnosti, že španielsky Zákonník práce priznáva pracovníkovi v prípade skončenia jeho pracovnej zmluvy výpoveďou zo strany zamestnávateľa z objektívneho dôvodu zákonný nárok na odstupné vo výške 20 dní za každý odpracovaný rok [článok 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], ten istý zákon však pracovníkovi v prípade, ak sa jeho zmluva na dobu určitú skončí iba v dôsledku uplynutia dohodnutého trvania, priznáva nárok na odstupné iba v menšom rozsahu, a to od ôsmich do dvanástich dní za každý odpracovaný rok alebo mu dokonca vôbec nepriznáva nárok na odstupné, ak uplynie dohodnuté trvanie „dočasnej pracovnej zmluvy“ uzatvorenej na dobu určitú alebo ak ide o zmluvu o vzdelávaní [článok 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce].

A. Pôsobnosť zásady zákazu diskriminácie

29. Rámcová dohoda sa vzťahuje na *pracovné zmluvy na dobu určitú*. Uvedené vyplýva už zo samotného názvu tejto dohody a tento záver potvrdzuje aj definícia pôsobnosti dohody uvedená v doložke 2 bode 1: podľa tohto ustanovenia sa rámcová dohoda 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.

30. Predmetom sporu vo veci samej je nesporne dočasná pracovná zmluva na dobu určitú v zmysle ustanovení Zákonníka práce v Španielsku.

31. Aj Súdny dvor už vysvetlil, že ustanovenia rámcovej dohody sa uplatnia aj na pracovné zmluvy a vzťahy na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené s orgánmi a inými úradmi verejnej správy,¹⁶ a že jednotlivci sa pred vnútroštátnym súdom môžu voči takýmto orgánom a úradom priamo odvolávať na doložku 4 bod 1 rámcovej dohody.¹⁷

32. Strany sporu sa však nezhodujú v otázke, či sa osobitne na prípad, o aký ide vo veci samej, môže vzťahovať zásada nediskriminácie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody konkrétne zakazuje znevýhodnenie pracovníkov na dobu určitú, pokiaľ ide o *pracovnoprávne podmienky*.

33. Španielska vláda zastáva názor, že týmto pojmom sa myslia iba *pracovné podmienky*¹⁸ v užšom zmysle, a tento pojem sa nevzťahuje aj na iné pracovnoprávne podmienky¹⁹, akými sú napríklad podmienky a právne následky skončenia pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú.

34. S týmto tvrdením nemožno súhlasiť. Rozhodujúcu povahu pre výklad pojmu pracovnoprávne podmienky uvedeného v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody má totiž podľa judikatúry výlučne kritérium zamestnania, t. j. okolnosť, že právna úprava, ktorej podlieha pracovník alebo plnenia, na ktoré má nárok, vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu so zamestnávateľom.²⁰

35. Jednotlivé jazykové znenia rámcovej dohody používajú sčasti formulácie, ktoré zodpovedajú pojmu pracovné podmienky, ale sčasti aj také formulácie, ktoré sa pojmu pracovnoprávne podmienky približujú,²¹ pričom však z tejto skutočnosti nemožno vyvodiť zámer uplatniť dva samostatné koncepty. Takéto rozlišovanie navyše možno len ťažko odôvodniť s ohľadom na ciele rámcovej dohody, ako aj celkovú štruktúru európskeho pracovného práva.

36. Cieľom rámcovej dohody je totiž zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie.²² Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia pracovníkov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou.²³ V zmysle ustálenej judikatúry upravuje rámcová dohoda obzvlášť významné ustanovenia práva sociálneho zabezpečenia Európskej únie, ktoré musia byť vzhľadom na ich povahu minimálnych ustanovení o ochrane, na prospech každému pracovníkovi.²⁴ Vzhľadom na to nemožno zásadu zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú vykladať reštriktívne.²⁵

16 Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a. i. (C-212/04, EU:C:2006:443, body 54 až 57); z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 25); z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 38 až 40), a z 26. novembra 2014, Mascolo a. i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 67).

17 Rozsudky z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 68), a z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 28).

18 Po španielsky: condiciones de trabajo.

19 Po španielsky: condiciones de empleo.

20 Rozsudky z 10. júna 2010, Bruno a Pettini (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 45 a 46); 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), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 28).

21 V tejto súvislosti napríklad nemecké jazykové znenie doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody nepoužíva pojem *pracovné podmienky*, ale pojem *pracovnoprávne podmienky*. Tento pojem zodpovedá vo francúzskom jazykovom znení (conditions d'emploi), talianskom jazykovom znení (condizioni di impiego), portugalskom jazykovom znení (condições de emprego) a v anglickom jazykovom znení (employment conditions).

22 Doložka 1 písm. a) rámcovej dohody a odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

23 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody.

24 Rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 27 a 38); v tomto zmysle rozsudky z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

25 Rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38 v spojení s bodom 37); z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

37. S ohľadom na požiadavku koherencie v európskom pracovnom práve sa pojem pracovné podmienky alebo pracovnoprávne podmienky nemôže vykladať bez ohľadu to, aký význam mu priznávajú príslušné ustanovenia práva Únie.²⁶ V tejto súvislosti je potrebné poukázať predovšetkým na smernice upravujúce zákaz diskriminácie 2000/78/ES²⁷ a 2006/54/ES²⁸, ktoré sú konkrétnym vyjadrením zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolani v súvislosti s rôznymi charakteristikami diskriminácie, akými sú pohlavie, vek alebo sexuálna orientácia. Tieto podmienky zahŕňajú v zmysle ustálenej judikatúry aj podmienky prepustenia. To znamená, že v neposlednom rade aj peňažné plnenia zamestnávateľa, ktoré má povinnosť podľa pracovnej zmluvy alebo zákona poskytnúť v súvislosti so zamestnaneckým pomerom v okamihu skončenia pracovnoprávneho vzťahu, patria do pôsobnosti zásady zákazu diskriminácie.²⁹ S ohľadom na zásadu zákazu diskriminácie podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody k inému záveru nemožno dospieť ani v súvislosti s pojmom pracovnoprávne podmienky.³⁰

38. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že rámcová dohoda vo všeobecnosti sa spolu so zásadou zákazu diskriminácie, ktorú upravuje, v konkrétnom prípade vzťahujú aj na odstupné, na ktoré vzniká pracovníkom voči zamestnávateľom nárok v okamihu skončenia ich pracovných zmlúv dohodou alebo na základe zákona. V tomto zmysle už rozhodol aj Súdny dvor.³¹

39. Prípád, ktorý je predmetom konania v tejto veci a v ktorom sa vedie spor práve o takéto odstupné, patrí do pôsobnosti doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

40. Zásada zákazu diskriminácie podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody však môže byť z hľadiska predmetného odstupného relevantná iba v rozsahu, v akom ide o porovnanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi. Na rozdiel od toho z hľadiska doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody nie je relevantné, že sa v súvislosti so sporným odstupným zaobchádza rozdielne s pracovníkmi na dobu určitú *medzi sebou* v závislosti od toho, či sa ich pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa z objektívneho dôvodu alebo samotným uplynutím dohodnutého trvania, splnením dohodnutej úlohy alebo ak nastane dohodnutá udalosť. Prípadné rozdielne zaobchádzanie medzi rôznymi kategóriami pracovníkov na dobu určitú totiž nepatrí do pôsobnosti zásady zákazu diskriminácie podľa rámcovej dohody.³²

26 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a Pettini (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 45 a 46).

27 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

28 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

29 Pozri v tejto súvislosti najmä rozsudky zo 16. februára 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, bod 9); z 8. júna 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, bod 36), a z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 21).

30 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 28).

31 Rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 31 a 32); v tomto zmysle pozri tiež rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 35 až 37, taktiež v súvislosti s právnou úpravou odstupného), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 až 29 v súvislosti s výpovednou dobou).

32 Uznesenie z 11. novembra 2010, Vito (C-20/10, EU:C:2010:677, bod 57).

B. Otázka prípadnej diskriminácie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi

41. Hlavná otázka, ktorú je v prejednávanej veci ešte potrebné preskúmať, sa týka toho, či sa pracovníci na dobu určitú a stáli pracovníci nachádzajú v porovnateľnej situácii.³³ Ako totiž vyplýva zo znenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, právo Únie zakazuje diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú vo vzťahu k *porovnateľným* stálým pracovníkom, ale nevyžaduje rovnaké zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ak *nejde* o porovnateľnú situáciu.³⁴ Z toho vyplýva, že odlišná zákonná úprava odstupného, ktorá je predmetom sporu v konaní vo veci samej, môže byť diskrimináciou pracovníkov na dobu určitú iba v porovnateľnej situácii.

42. Úvahy o porovnateľnej situácii pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov, z ktorých vychádza vnútroštátny súd,³⁵ sú v zmysle definície pojmu „porovnateľný stály pracovník“ v doložke 3 bode 2 prvom pododseku rámcovej dohody založené na posúdení, či obaja pracovníci vykonávajú v danom podniku rovnakú alebo podobnú prácu, resp. činnosť. Pri posudzovaní tejto otázky je potrebné prihliadať na všetky okolnosti, ku ktorým patria povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovné podmienky.³⁶

43. V prejednávanom prípade treba vychádzať z predpokladu, že pracovníčka na dobu určitú sa s ohľadom na konkrétnu činnosť, ktorú vykonávala, a najmä s ohľadom na druh jej práce, podmienky vzdelávania a pracovné podmienky, nachádza v rovnakej situácii ako stály pracovník v rovnakom podniku. Zdá sa totiž, že pani Monterová Mateosová ako pomocná pracovná sila v stravovacom zariadení vykonávala rovnakú činnosť ako iní stáli pracovníci v stravovacom zariadení prevádzky domova seniorov. Bolo jej dokonca priradené konkrétne pracovné miesto určené pre stáleho pracovníka, ktoré bolo napokon takýmto pracovníkom aj obsadené.

44. V prípade, o aký ide v tejto veci, by bolo iba s odkazom na vykonávanú činnosť a rovnakú povahu priradeného pracovného miesta unáhlené vysloviť záver, že obaja pracovníci sa *celkovo* z každého hľadiska nachádzali v porovnateľnej situácii, a teda že pracovník na dobu určitú je objektom diskriminácie, ak podlieha iným, menej výhodným ustanoveniam zákona upravujúcim odstupné v prípade skončenia pracovnej zmluvy. Rozhodujúca je totiž otázka, či sa pracovník na dobu určitú a stály pracovník nachádzajú v porovnateľnej situácii práve *s ohľadom na sporné odstupné* a osobitne s ohľadom na okolnosť, ktorá vedie k poskytnutiu takéhoto odstupného.

45. V rámci posúdenia tejto otázky je napokon potrebné použiť rovnaké kritériá, ako by sa uplatnili aj v prípade posúdenia otázky diskriminácie.³⁷ Zásada zákazu diskriminácie, ako je upravená v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, nie je ničím iným ako osobitným výrazom všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie v práve Únie.³⁸

33 Pozri v tomto zmysle tiež rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 43); z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 30), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

34 Rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 42), a uznesenie z 30. apríla 2014, D'Aniello a. i. (C-89/13, EU:C:2014:299, bod 28); v tomto zmysle pozri tiež úvahy uvedené v rozsudku z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48), ako aj v rozsudku zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

35 Rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43); z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42).

36 Rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31), ako aj uznesenia z 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37), a z 9. februára 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, bod 38); pozri v tomto zmysle tiež rozsudok z 31. mája 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

37 Pozri tiež moje návrhy vo veciach Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, bod 38); Pilkington Group a. i./Komisia (C-101/15 P, EU:C:2016:258, bod 66), a Vervloet a. i. (C-76/15, EU:C:2016:386, bod 47), v ktorých tiež konštatujem, že zásadu rovnosti zaobchádzania nemožno vykladať a uplatňovať odlišne v závislosti od právnej oblasti.

38 Pozri v tomto zmysle napríklad rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65), v ktorom sa ustálená judikatúra týkajúca sa všeobecnej zásady zákazu diskriminácie v práve Únie prenáša na doložku 4 bod 1 rámcovej dohody.

46. Podľa ustálenej judikatúry teda platí, že s porovnateľnými situáciami sa nesmie zaobchádzať rozdielne a že porovnateľný charakter situácií treba určiť a posúdiť najmä s prihliadnutím na predmet a cieľ opatrenia, ktoré vytvára predmetný rozdiel, pričom treba okrem toho prihliadať aj na zásady a ciele sledované právnou oblasťou, do ktorej patrí predmetné opatrenie.³⁹

47. Kritériá porovnania plnení zamestnávateľa, na ktoré má pracovník na dobu určitú na jednej strane a stály pracovník na druhej strane nárok v zmysle pracovnej zmluvy alebo na základe zákona, sa teda nevyhnutne vzťahujú aj na skutkovú a právnu situáciu v ktorej sa má uplatniť nárok na predmetné plnenia voči zamestnávateľovi.⁴⁰

48. V prejednávanej veci má Súdny dvor príležitosť podrobnejšie sa zaoberať hľadiskom, ktoré podľa môjho názoru nebolo dostatočne posúdené v rozsudku Diego Porras⁴¹, a prehodnotiť svoju judikatúru v tejto súvislosti.

49. Je nepochybné, že existuje mnoho finančných a sociálnych plnení zamestnávateľa, ktoré s ohľadom na ich predmet a ciele prináležia v rovnakom rozsahu pracovníkom na dobu určitú, ako aj stálym pracovníkom. K takýmto plneniam patrí určite v prvom rade mzda za prácu, ale aj prípadné podnikové prémie a sociálne zvýhodnenia, ako napríklad príplatky na stravu a dopravu, prístup k podnikovým športovým zariadeniam a starostlivosti o deti. Takéto plnenia predstavujú buď odmenu za vykonanú prácu v podniku, alebo podporujú integráciu do pracovného života a v rámci podniku, pričom sa v prípade potreby môže uplatniť zásada *pro rata temporis* (doložka 4 bod 2 rámcovej dohody).⁴²

50. Pokiaľ vnútroštátny súd nedospeje k inému posúdeniu, nemožno však odstupné považovať za takéto plnenie. Zdá sa, že odstupné, ktoré je španielsky zamestnávateľ v súlade so Zákoníkom práce za určitých okolností povinný zaplatiť po skončení pracovnej zmluvy, totiž vzhľadom na svoj predmet a ciele nepredstavuje podnikovú prémiiu, ale kompenzáciu za stratu pracovného miesta pracovníka.

51. S ohľadom na tento predmet a účel odstupného sa pracovník na dobu určitú na jednej strane a stály pracovník na druhej strane na prvý pohľad *nenachádzajú* v porovnateľnej situácii. Toto konštatovanie sa nezakladá iba na dočasnej povahe pracovného pomeru na dobu určitú, ktorý sám osebe a z abstraktného hľadiska nemôže predstavovať rozlišovací prvok,⁴³ ale vychádza z konkrétnej možnosti predvídať stratu pracovného miesta, s ktorou sa môžu spájať rozdielne nároky na vyplatenie odstupného.

52. Predmetom posúdenia síce nie je otázka, či strata pracovného miesta v každom prípade predstavuje pre pracovníka na dobu určitú, ako aj pre stáleho pracovníka, nanajvýš nepríjemný zásah, ktorý sa často spája s podstatnými osobnými a sociálnymi ťažkosťami.

39 Rozsudky zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a. i. (C-127/07, EU:C:2008:728, bod 26); z 11. júla 2013, Ziegler/Komisia (C-439/11 P, EU:C:2013:513, bod 167), a z 26. júla 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, bod 46).

40 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 44 a 45).

41 Rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, najmä body 40 až 44 a 51).

42 Okrem toho možno uplatnenie nároku na niektoré plnenia zamestnávateľa podmieniť minimálnou dobou trvania pracovného pomeru v podniku, ak takáto podmienka vyplýva z objektívnych a transparentných kritérií a jej cieľom nie je výslovne vylúčiť pracovníkov na dobu určitú.

43 Podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní *len preto*, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pozri tiež rozsudky z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 56 a 57); z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 37 a 38).

53. Napriek tomu však pracovník na dobu určitú môže od samotného začiatku očakávať stratu jeho pracovného miesta po uplynutí dohodnutej doby, na ktorú bola zmluva uzatvorená alebo po splnení dohodnutej úlohy, alebo ak nastane dohodnutá udalosť, a teda táto skutočnosť nenastane nečakane. Samotný pracovník bol prítomný pri uzatváraní zmluvnej dohody, ktorá sa skôr či neskôr nevyhnutne skončí uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer uzavretý, a to aj napriek tomu, že s ohľadom na dĺžku trvania pracovného pomeru na dobu určitú môže mať tento pracovník nádej, že sa jeho pracovný pomer ustáli porovnateľným spôsobom ako v prípade stáleho pracovníka.

54. Na rozdiel od toho (predčasné) skončenie pracovného pomeru na dobu určitú alebo neurčitú výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu (napr. ekonomické ťažkosti zamestnávateľa, ktoré si nevyhnutne vyžadujú zníženie počtu pracovníkov), spravidla *nie je* skutočnosťou, ktorú by pracovník mohol konkrétne predvídať.

55. Okrem toho, v prípade ak ide o výpoveď z objektívneho dôvodu, cieľom odstupného je v neposlednom rade zabezpečiť poskytnutie kompenzácie za sklamané očakávania pracovníka týkajúce sa pokračovania jeho pracovného pomeru, ktorý by za obvyklých okolností trval. Na rozdiel od toho ku sklamaniu takýchto očakávaní nedochádza v prípade, ak sa pracovná zmluva na dobu určitú skončí uplynutím dohodnutého trvania, splnenia dohodnutej úlohy alebo ak nastane dohodnutá okolnosť.

56. Uplynutie doby, na ktorú bola pracovná zmluva uzatvorená sa síce v prejednávanej veci, na rozdiel od konania vo veci C-574/16, neviaže na konkrétny kalendárny dátum, ale na zmluvne dohodnutú udalosť, ktorá nastane v budúcnosti: predpokladané prijatie stáleho pracovníka po skončení prebiehajúceho výberového konania.

57. Podľa môjho názoru však v prípade, ak pracovníčka, tak ako v prejednávanej veci alebo v konaní de Diego Porras⁴⁴, hoci aj počas dlhej doby na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú vykonáva určitú rovnakú činnosť pre rovnakého zamestnávateľa,⁴⁵ pretrváva v súvislosti s jej pracovným pomerom významná neistota a vzhľadom na túto skutočnosť sa jej dôvere v pokračovanie tohto pomeru musí priznať podstatne menší rozsah ochrany ako stálemu pracovníkovi s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú.

58. Za málo presvedčivý teda považujem návrh Komisie, aby sa s pracovnými pomermi na dobu určitú, ktoré majú neobvykle dlhé trvanie, zaobchádzalo podobne ako so stálymi pracovnými pomermi na dobu neurčitú. Ak by sa otázka porovnateľnosti posudzovala v jednotlivých prípadoch podľa konkrétnej dĺžky príslušného pracovného pomeru a stupňa predvídateľnosti jeho skončenia uplynutím dohodnutej doby, išlo by o zásadný zásah do právnej istoty a podstatne by sa sťažilo praktické uplatnenie zásady zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú.

⁴⁴ Rozsudok zo 14. septembra 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

⁴⁵ Z tohto hľadiska sa prejednávaný prípad odlišuje od súbežného konania vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16), ktorá sa týka pracovnej zmluvy na dobu určitú s trvaním kratším ako tri roky. Ako však uvádzam v mojich návrhoch z tohto dňa v uvedenej veci, právne posúdenie v oboch prípadoch by malo byť rovnaké.

59. Nezákonnému zneužívajúcemu konaniu zamestnávateľov, ktoré by mohlo predstavovať okrem iného reťazenie na seba nadväzujúcich pracovných pomerov na dobu určitú, sa má účinne a odstrašujúcim spôsobom zabrániť prostredníctvom opatrení prijatých na tento účel v zmysle doložky 5 rámcovej dohody, okrem iného prípadnou zmenou pracovnej zmluvy na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.⁴⁶ Pritom sa nesmie zmazať rozdiel medzi ochranou pred diskrimináciou podľa doložky 4 bodu 1 a zabránením nezákonnému konaniu podľa doložky 5 rámcovej dohody, ako správne podotkla Komisia.⁴⁷

60. Ak by sa členským štátom zabránilo v prijatí odlišnej pracovnoprávnej právnej úpravy s prihliadnutím na uvedené rozdiely a záujmy, odstránil by sa rozdiel medzi pracovnými zmluvami na dobu určitú a pracovnými zmluvami na dobu neurčitú. Ako správne zdôrazňuje Komisia, toto rozlišovanie zodpovedá cieľom normotvorcu Únie a sociálnych partnerov, v zmysle ktorých sa pracovný pomer na dobu určitú nemá považovať *per se* za odsúdeniahodný a už vôbec nie za nezákonný. Naopak, rámcová dohoda vychádza z myšlienky, že pracovné zmluvy na dobu určitú sú „v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach príznačné pre pracovnoprávne vzťahy..., čo [môže] vyhovovať zamestnávateľom i pracovníkom“⁴⁸. Táto dohoda sa považuje aj za príspevok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi „pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov“⁴⁹.

C. Možné odôvodnenie rozdielného zaobchádzania

61. Iba v prípade, ak by Súdny dvor, na rozdiel od mojich návrhov, dospel k inému posúdeniu porovnateľnosti situácie pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov, venujem sa na záver v krátkosti aj možnému odôvodneniu odlišnej právnej úpravy sporných zákonných nárokov na odstupné.

62. V prípade, o aký ide v tejto veci, ktorý sa týka pracovného pomeru vo verejnej správe, si zaslúžia byť predmetom diskusie najmä dve hľadiská: na jednej strane ide o úvahy rozpočtovej politiky, ktoré vzhľadom na nedostatok finančných prostriedkov v rozpočtoch mnohých verejných orgánov v členských štátoch vystupujú stále viac do popredia, a na druhej strane ide o zásady práva verejnej služby v členských štátoch.

63. V prvom rade, čo sa týka *úvah rozpočtovej politiky*, nemožno menej výhodnú zákonnú právnu úpravu odstupného v prípade skončenia pracovnej zmluvy uplynutím dohodnutého trvania v porovnaní s právnou úpravou odstupného v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z objektívneho dôvodu odôvodniť iba tým, že veľkorysejšia právna úprava by neprimerane zaťažovala rozpočty verejných orgánov. Podľa ustálenej judikatúry totiž nemožno úvahy rozpočtovej politiky, a to ani v prípade, ak sa na takýchto úvahách zakladajú rozhodnutia sociálnej politiky členského štátu a môžu ovplyvniť povahu a rozsah týchto rozhodnutí, samy osebe predstavovať odôvodnenie diskriminácie.⁵⁰

46 Rámcová dohoda však nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov upraviť zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú (rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a. i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 91; zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 47, ako aj zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejuna López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 39), predovšetkým mimo rámca verejnej služby.

47 V rozsudku z 26. novembra 2014, Mascolo a. i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 108 a 109), Súdny dvor poukazuje na to, že v zmysle doložky 5 rámcovej dohody môže byť protizákonné zamestnávanie zastupujúcich pracovníkov na základe na seba nadväzujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, ak nie je možné predvídať, kedy sa skončí výberové konanie na obsadenie pracovného miesta stálym pracovníkom.

48 Bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež druhý odsek jej preambuly.

49 Prvý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež body 3 a 5 jej všeobecných hľadísk.

50 Rozsudky z 24. februára 1994, Roks a. i. (C-343/92, EU:C:1994:71, bod 35, ako aj v rámci doplnenia body 36 a 37); z 20. marca 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, bod 59, ako aj v rámci doplnenia body 60 a 61), a z 26. novembra 2014, Mascolo a. i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 110).

64. *Zásady verejnej služby*, ku ktorým patrí zásada rozpočtového miesta, zásada založená na úradníckom modeli a požiadavka úspešného absolvovania výberového konania pre prístup na úradnícke miesto na dobu neurčitú, síce nie sú bezvýznamné z hľadiska praktického uplatňovania ustanovení rámcovej dohody.⁵¹ Samotná rámcová dohoda totiž výslovne uznáva, že „pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky“⁵².

65. Zároveň však nemožno všetky druhy rozdielného zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi paušálne odôvodniť s odkazom na osobitosti sektora verejnej služby,⁵³ ale takéto odôvodnenie možno uplatniť iba na tie prípady, v ktorých majú tieto osobitosti konkrétny rozhodujúci význam.⁵⁴ Ak vnútroštátny súd na základe podrobnejšieho posúdenia nedospeje k inému záveru, v prejednávanej veci sa nezdá, že by si uplatnenie zásad verejnej služby vyžadovalo prijatie zákonnej právnej úpravy odstupného v prípade skončenia pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby vo verejnej službe, ktorá bude menej výhodná ako právna úprava v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu.

66. Ak by teda Súdny dvor napriek mojim vyššie uvedeným úvahám považoval situáciu pracovníka na dobu určitú, ktorého pracovná zmluva sa skončí uplynutím dohodnutého trvania, za porovnateľnú so situáciou stáleho pracovníka, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z objektívneho dôvodu, rozdielna zákonná úprava nároku na odstupné by nebola objektívne odôvodnená.

D. Predbežný záver

67. Vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti však s prihliadnutím na neporovnateľnosť skutkových okolností, ku ktorej som dospela, možno v súvislosti s výkladom doložky 4 bodom 1 rámcovej dohody konštatovať, že nejde o diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú, ak sa im pri skončení pracovnej zmluvy z dôvodu, že uplynulo dohodnuté trvanie zmluvy, bola splnená dohodnutá úloha alebo nastala dohodnutá okolnosť, neprizná nijaké odstupné alebo iba podstatne nižšie odstupné ako pracovníkom, ktorých pracovná zmluva na dobu určitú alebo neurčitú sa skončí výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu.

VI. Návrh

68. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú mu položil Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (Súd pre pracovnoprávne spory č. 33 Madrid, Španielsko) takto:

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uvedenej v prílohe smernice 1999/70 sa má vykladať v tom zmysle, že nejde o diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú, ak pracovníci na dobu určitú nemajú pri skončení ich pracovnej zmluvy z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania, splnenia dohodnutej úlohy alebo preto, že nastala dohodnutá udalosť, nijaký nárok na odstupné alebo len nárok na nižšie odstupné ako pracovníci, ktorých pracovná zmluva na dobu určitú alebo neurčitú sa skončila výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu.

51 Pozri v tejto súvislosti tiež moje návrhy v spojených veciach Angelidaki a. i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2008:686, bod 117), ako aj vo veci Adeneler a. i. (C-212/04, EU:C:2005:654, body 85 a 86); v tomto zmysle pozri aj spojené návrhy generálneho advokáta Poiares Maduro vo veciach Marrosu a Sardino, ako aj Vasallo (C-53/04 a C-180/04, EU:C:2005:569, body 42 a 43).

52 Pozri v tomto zmysle tretí odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 10 jej všeobecných hľadísk.

53 Pozri v tomto zmysle tiež rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 45), a Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a. i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 70), v ktorých Súdny dvor tiež reštriktívne dodal: „ak je to objektívne odôvodnené“.

54 Pozri v tomto zmysle moje stanovisko vo veci Preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, body 66 až 68).