



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 12. decembra 2013 *

„Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú — Zásada zákazu diskriminácie — Pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ — Vnútroštátna právna úprava stanovujúca odlišný režim náhrady škody v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy od režimu náhrady škody uplatniteľnému v prípade protiprávneho ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú“

Vo veci C-361/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale di Napoli (Taliansko) z 13. júna 2012 a doručený Súdnemu dvoru 31. júla 2012, ktorý súvisí s konaním:

Carmela Carratù

proti

Poste Italiane SpA,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

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

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 5. júna 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- C. Carratù, v zastúpení: A. Cinquegrana a V. De Michele, avvocati,
- Poste Italiane SpA, v zastúpení: R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo a G. Proia, avvocati,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna a M. Szpunar, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: C. Cattabriga a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: taliančina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. septembra 2013,
vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza 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, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368) (ďalej len „smernica 1999/70“), zásady účinnej súdnej ochrany, ako je definovaná v článku 6 ZEÚ spolu s článkom 47 a článkom 52 ods. 3 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a s článkom 6 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podpísaného v Ríme 4. novembra 1950 (ďalej len „EDLP“), ako aj všeobecných zásad práva Únie, akými sú zásada právnej istoty, zásada ekvivalencie a zásada ochrany legitímnej dôvery.
- 2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi C. Carratù a Poste Italiane SpA (ďalej len „Poste Italiane“) v súvislosti so stanovením skončenia platnosti pracovnej zmluvy, ktorú s touto spoločnosťou uzatvorila.

Právny rámec

Právna úprava Únie

- 3 Doložky 1, 4, 5 a 8 rámcovej dohody znejú:

„Účel (doložka 1)

Účelom tejto rámcovej dohody je:

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
- b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

...

Zásada nediskriminácie (doložka 4)

1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.
3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku určia členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri, so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.

4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené.

Opatrenia proti nezákonnému konaniu (doložka 5)

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 [sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za – *neoficiálny preklad*]:
 - a) „opakovane uzatvorené“;
 - b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.

...

Vykonávacie ustanovenia (doložka 8)

1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto dohode.

...“

Talianske právo

- 4 Pod názvom „Zánik práva a ustanovenia týkajúce sa pracovnej zmluvy na dobu určitú“ článok 32 zákona č. 183 zo 4. novembra 2010 (riadna príloha GURI č. 262 z 9. novembra 2010, ďalej len „zákon č. 183/2010“) stanovuje:

„1. Prvý a druhý odsek článku 6 zákona č. 604 z 15. júla 1966 [o individuálnom prepúšťaní, GURI č. 195 zo 6. augusta 1966, ďalej len ‚zákon č. 604/1966‘] sa nahrádzajú takto: Prepustenie sa musí napadnúť v prekluzívnej lehote 60 dní od doručenia písomného oznámenia o prepustení, alebo písomného oznámenia dôvodov prepustenia, ak sa zasiela samostatne; a to akýmkoľvek úkonom, aj mimosúdnej povahy, v písomnej forme, ktorým pracovník prejaví svoju vôľu, vrátane zásahu odborovej

organizácie proti samotnému prepusteniu. Toto napadnutie je neúčinné, ak sa do 270 dní nepodá v predmetnej veci žaloba na súde s pracovnoprávnou jurisdikciou alebo sa protistrane neoznámí návrh na pokus o zmier alebo rozhodcovské konanie, pričom ostáva otvorená možnosť predložiť nové písomnosti vytvorené po podaní žaloby. V prípade, že sa návrh na zmier alebo rozhodcovské konanie zamietne alebo sa nepodarí dosiahnuť dohodu týkajúcu sa ich vykonania, žaloba sa musí podať v prekluzívnej lehote 60 dní od tohto zamietnutia alebo nedosiahnutia dohody.

2. Ustanovenia článku 6 [zákona č. 604/1966] v znení zmien a doplnení podľa odseku 1 tohto článku sa vzťahujú tiež na všetky prípady neplatnosti prepustenia.

3. Ustanovenia článku 6 [zákona č. 604/1966] v znení zmien a doplnení podľa odseku 1 tohto článku sa ďalej vzťahujú na prípady: a) prepustenia, v ktorých je potrebné rozhodnúť o otázkach týkajúcich sa kvalifikácie pracovného pomeru alebo zákonnosti skončenia platnosti pracovnej zmluvy; ... d) žaloby o neplatnosť skončenia platnosti stanoveného v pracovnej zmluve podľa článkov 1, 2 a 4 legislatívneho dekrétu č. 368 [týkajúceho sa vykonania smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP,] zo 6. septembra 2001 [GURI č. 235 z 9. októbra 2001], v znení zmien a doplnení [ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001“], pričom lehoty začínajú plynúť odo dňa skončenia platnosti zmluvy.

4. Ustanovenia článku 6 zákona č. 604/1966 v znení zmien a doplnení podľa odseku 1 tohto článku sa vzťahujú tiež na: a) pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené podľa článkov 1, 2 a 4 [legislatívneho dekrétu č. 368/2001], ktoré sa vykonávali v čase nadobudnutia účinnosti tohto zákona, pričom lehoty začínajú plynúť odo dňa skončenia platnosti zmluvy; b) pracovné zmluvy na dobu určitú vychádzajúce aj z ustanovení účinných pred [legislatívnym dekrétom č. 368/2001] a už uzatvorené ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, pričom lehoty začínajú plynúť odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona; ...

5. V prípade zmeny zmluvy na dobu určitú súd uloží zamestnávateľovi povinnosť nahradiť pracovníkovi škodu, pričom po zohľadnení kritérií uvedených v článku 8 [zákona č. 604/1966] stanoví celkovú náhradu škody vo výške od 2,5-násobku do 12-násobku jeho poslednej skutočnej mesačnej odmeny.

...

7. Ustanovenia odsekov 5 a 6 sa uplatnia pred súdom vo všetkých konaniach vrátane tých, ktoré už prebiehajú ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona. V týchto prípadoch, ak je to potrebné výlučne z dôvodu určenia výšky náhrady škody podľa odsekov 5 a 6, súd stanoví pre účastníkov konania lehotu na prípadné doplnenie žaloby a prípadných výnimiek a vykonáva vyšetrovaciu právomoc podľa článku 421 Občianskeho súdneho poriadku.“

5. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že v Taliansku bola smernica 1999/70 prebratá prostredníctvom legislatívneho dekrétu č. 368/2001. Podľa článku 1 tohto dekrétu môže byť žaloba voči pracovnej zmluve na dobu určitú povolená iba z technických dôvodov alebo z nevyhnutných výrobných dôvodov, organizačných dôvodov alebo na účely zastupovania konkrétneho zamestnanca, a takáto zmluva je neúčinná, pokiaľ nie je priamo alebo nepriamo zaznamenaná v písomnom dokumente, v ktorom sú tieto dôvody uvedené. Zamestnávateľ musí zaslať zamestnancovi kópiu tohto písomného dokumentu do piatich pracovných dní odo dňa nástupu zamestnanca do práce.

6. Článok 18 zákona č. 300 z 20. mája 1970 týkajúci sa postavenia zamestnancov (GURI č. 131 z 27. mája 1970) znie:

„... Sudca v rozhodnutí, ktorým stanovil nezákonnosť prepustenia v zmysle článku 2 [zákona č. 604/1966] alebo zrušil prepustenie, ktoré nenastalo z dôvodu hrubej neobstaranosti alebo nedodržania zmluvy, alebo vyhlásil prepustenie za neplatné podľa toho istého zákona, nariadi zamestnávateľovi, či je

to podnikateľ, alebo nie, ktorý zamestnáva v každom samostatnom sídle, prevádzkarni, dcérskej spoločnosti, úrade alebo oddelení, na ktorom prišlo k prepusteniu, viac ako 15 zamestnancov, alebo viac ako 5 zamestnancov v prípade poľnohospodárskeho podniku, opätovne zamestnať prepusteného zamestnanca. ...

Sudca v rozhodnutí... nariadi zamestnávateľovi nahradiť zamestnancovi ujmu spôsobenú prepustením, ktorého zrušenie alebo neplatnosť bola stanovená, prostredníctvom náhrady vo výške celej odmeny odo dňa prepustenia až do dňa skutočného opätovného zamestnania a uhradiť platby príspevkov sociálneho zabezpečenia odo dňa prepustenia až do dňa skutočného opätovného zamestnania, no najmenej vo výške 5 celých mesačných odmien.

Bez toho, aby bol dotknutý nárok na náhradu..., zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa o zmenu nároku na opätovné zamestnanie za náhradu vo výške 15 celých mesačných odmien. Pokiaľ zamestnanec nenastúpi do zamestnania do 30 dní od prijatia výzvy zo strany zamestnávateľa ani nepožiada do 30 dní od oznámenia o uložení rozhodnutia o platbu náhrady podľa tohto odseku, považuje sa pracovný vzťah po uplynutí vyššie uvedených lehôt za ukončený.

Vyhlásené rozhodnutie... je predbežne vykonateľné.“

- 7 Zákon č. 604/1966 obsahuje ustanovenia upravujúce individuálne prepúšťanie v rámci pracovných zmlúv na dobu neurčitú. Podľa článku 8 tohto zákona:

„Pokiaľ sa stanoví, že podmienky prepustenia z oprávneného dôvodu alebo v odôvodnenom prípade boli nesprávne, zamestnávateľ je povinný opätovne zamestnať zamestnanca v lehote 3 dní alebo v prípade, že tak neurobí, zaplatiť mu náhradu škody vo výške od minimálne 2,5-násobku do maximálne 6-násobku jeho poslednej skutočnej mesačnej odmeny, a to po zohľadnení počtu zamestnancov, veľkosti podniku, počtu odpracovaných rokov zamestnanca a konania a podmienok zmluvných strán. Maximálna suma tejto náhrady škody môže byť zvýšená do 10-násobku pre zamestnancov, ktorých počet odpracovaných rokov je vyšší ako 10 rokov a do 14-násobku pre zamestnancov, ktorých počet odpracovaných rokov je vyšší ako 20 rokov, ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 15 zamestnancov.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 8 Poste Italiane prijala pani Carratù na pracovné miesto v kampánskom poštovom úrade ako „mladšiu poštovú doručovateľku v poštovom mechanizačnom stredisku“ na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú od 4. júna do 15. septembra 2004. Zmluva, ktorú 4. júna 2004 podpísala iba ona, jej bola s podpisom Poste Italiane vrátená 15. júna 2004.
- 9 V zmluve bolo s odkazom na článok 1 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 stanovené, že jej obmedzené trvanie je odôvodnené potrebou zastupovania zamestnancov neprítomných počas obdobia letných prázdnin.
- 10 Dňa 21. septembra 2004 pani Carratù zaslala spoločnosti Poste Italiane doporučený list, v ktorom uviedla, že má záujem ďalej pracovať pre túto spoločnosť. Pani Carratù, ktorá bola toho názoru, že jej zamestnanie na dobu určitú bolo nezákonné a bez účinku, pretože zmluva bola podpísaná a jej postúpená až 15. júna 2004, čiže po tom, ako začala bez výsledku zmierovacie konanie, podala žalobu na Tribunale di Napoli, rozhodujúci v postavení pracovného súdu. Napadla uplatnenie zmluvy na dobu určitú, pretože táto zmluva nespĺňala podmienky stanovené legislatívnym dekrétom č. 368/2001, a najmä táto zmluva bola uzatvorená bez odkazu na osobu zamestnancov, ktorých mala zastupovať, bez dĺžky ich neprítomnosti a bez presných dôvodov tejto neprítomnosti. Následne požadovala zmenu jej zmluvy zo zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, opätovné zamestnanie na miesto zodpovedajúce tejto zmene, ako aj platbu medzitým splatných odmien.

- 11 Poste Italiane tvrdí, že skutočné dôvody týkajúce sa potreby zastúpenia odôvodňujú uzatvorenie zmluvy na dobu určitú s pani Carratù. V každom prípade táto spoločnosť spochybňuje existenciu nároku žalobkyne vo veci samej na zaplatenie odmien za obdobie pred podaním jej žaloby na vnútroštátny súd a uvádza, že dotknutá osoba má právo iba na jednoduchú náhradu škody.
- 12 Čiastočným rozsudkom z 25. januára 2012 vnútroštátny súd rozhodol, že žalobkyňu spája s Poste Italiane od 4. júna 2004 zmluva na dobu neurčitú. Tribunale di Napoli však ešte musí rozhodnúť o následkoch zrušenia zmluvy na dobu určitú v oblasti odmeny a stanoviť sumu náhrady škody, ktorá je splatná v prospech zamestnanca protiprávne zamestnaného na dobu určitú.
- 13 Z tohto dôvodu vnútroštátny súd vidí istý rozpor medzi režimom náhrady škody stanoveným zákonom č. 183/2010 na jednej strane a režimom nápravy všeobecného práva uplatniteľného vo všetkých ostatných oblastiach občianskeho práva na druhej strane. Článok 32 ods. 5 tohto zákona totiž ukladá v prospech zamestnanca protiprávne zamestnaného na dobu určitú náhradu škody vo výške od 2,5-násobku do 12-násobku jeho poslednej skutočnej mesačnej odmeny na základe kritérií stanovených v článku 8 zákona č. 604/1966.
- 14 Podľa vnútroštátneho súdu takýto režim náhrady škody značne znevýhodňuje zamestnanca na dobu určitú, pretože bez ohľadu na dĺžku konania a deň opätovného nástupu na jeho miesto nemôže získať vyššiu náhradu škody ako maximálne 12-násobok mesačnej odmeny. V tejto súvislosti je protiprávne zamestnanému zamestnancovi na dobu určitú poskytnutá menšia ochrana ako ochrana stanovená zásadami občianskeho práva, ako aj ochrana vyhradená nezákonne prepustenému zamestnancovi zamestnanému na dobu neurčitú, ktorý v prípade stanovenom článkom 18 zákona č. 300 z 20. mája 1970 má nárok na zaplatenie náhrady škody proporcionálnej k celému obdobiu, ktoré uplynulo medzi nezákonným prepustením a opätovným nástupom na jeho miesto.
- 15 Za týchto podmienok sa vnútroštátny súd pýta na zlučiteľnosť uvedeného výkladu článku 32 ods. 5 zákona č. 183/2010 so zásadami efektivity a ekvivalencie ochrany zaručenej zamestnancovi zamestnanému na dobu určitú, ktoré musia členské štáty dodržiavať na základe smernice 1999/70, ako aj so základným právom na účinnú súdnu ochranu zakotveným v článku 47 Charty a článku 6 EDLP.
- 16 Za týchto okolností Tribunale di Napoli prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
 - „1. Je ustanovenie vnútroštátneho práva, ktorým sa vykonáva smernica 1999/70/ES takým spôsobom, že v prípade protiprávneho prerušenia vykonávania pracovnej zmluvy na základe neplatného ustanovenia o trvaní zmluvy stanovuje rozdielne a výrazne nevýhodnejšie hospodárske dôsledky ako v prípadoch protiprávneho prerušenia vykonávania zmluvy uzavretej podľa všeobecného súkromného práva na základe neplatného ustanovenia o trvaní takejto zmluvy, v rozpore so zásadou ekvivalencie?
 2. Je skutočnosť, že účinnosť sankcie zvyhodňuje zamestnávateľa porušujúceho zákon na úkor zamestnanca, ktorého zamestnávateľ predmetným porušením zákona poškodil, doba trvania súdneho konania, a to aj tá štandardná, priamo poškodzuje pracovníka v prospech zamestnávateľa a reštitučná účinnosť konania sa znižuje pomerne s rastúcou dĺžkou konania, až takmer zanikne, v súlade s právom Únie v príslušnom rozsahu jeho pôsobnosti?
 3. Bráni uplatnenie práva Únie podľa článku 51 Charty, článku 47 tejto Charty a článku 6 EDLP tomu, že doba trvania súdneho konania, a to aj tá štandardná, priamo poškodzuje pracovníka v prospech zamestnávateľa a reštitučná účinnosť konania sa znižuje pomerne s rastúcou dĺžkou konania, až takmer zanikne?

4. Zahŕňa pojem pracovnoprávne podmienky podľa doložky 4 [rámcovej dohody], pri zohľadnení vysvetlenia podľa článku 3 ods. 1 písm. c) smernice [Rady] 2000/78/ES [z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79)] a článku 14 ods. 1 písm. c) smernice [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, s. 23)] aj dôsledky protiprávneho prerušenia pracovného pomeru?
5. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúcu otázku, je rozdiel medzi dôsledkami, ktoré vnútroštátny právny poriadok stanovuje pri protiprávnom prerušení pracovného pomeru na dobu neurčitú a pracovného pomeru na dobu určitú, možné odôvodniť vzhľadom na doložku 4?
6. Majú sa všeobecné zásady práva Únie týkajúce sa právnej istoty, ochrany legitímnej dôvery, rovnosti prostriedkov obrany v konaní, účinnej súdnej ochrany, práva na prejednanie veci nezávislým súdom a všeobecne práva na spravodlivé súdne konanie zaručené článkom [6 ods. 2 EÚ] (v znení článku 1 ods. 8 Lisabonskej zmluvy a na ktorý sa odvolával článok 46 EÚ) – v spojení s článkom 6 [EDLP] a s článkami 46, 47 a článkom 52 ods. 3 [Charty] -, vykladať v tom zmysle, že bránia tomu, aby Talianska republika po uplynutí dlhšieho časového obdobia (9 rokov) prijala také ustanovenie, akým je článok 32 ods. 7 zákona č. 183/2010, ktoré mení dôsledky už prebiehajúcich súdnych konaní s tým dôsledkom, že priamo poškodzuje pracovníka v prospech zamestnávateľa a že reštitučná účinnosť konania sa znižuje pomerne s rastúcou dĺžkou konania, až takmer zanikne?
7. V prípade, že Súdny dvor neuzná, že uvedené zásady predstavujú horizontálne a všeobecne uplatniteľné základné zásady právneho poriadku Únie, a teda rozhodne, že ustanovenie, akým je článok 32 ods. 5 až 7 zákona č. 183/2010, je v rozpore len s povinnosťami vyplývajúcimi zo smernice 1999/70/ES a z [Charty], má sa spoločnosť, akou je žalovaná v prejednávanej veci, považovať za štátnu organizáciu na účely priameho vertikálneho uplatnenia práva Únie, a najmä doložky 4 [rámcovej dohody] a [Charty]?”

O návrhoch podaných pani Carratù po ukončení ústnej časti konania

- 17 Návrhom zo 14. októbra 2013, doručeným do kancelárie Súdneho dvora 6. novembra 2013, pani Carratù po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. septembra 2013 požiadala na základe článku 83 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora o opätovné otvorenie ústnej časti konania, pričom uviedla jednak možnosť, že Súdny dvor nemá dostatok informácií, jednak výskyt nových tvrdení a nakoniec možnosť, že vec by bola rozhodnutá na základe tvrdení, ku ktorému sa účastníci konania nevyjadrili. Subsidiárne pani Carratù navrhuje Súdnemu dvoru, aby na základe článku 101 ods. 1 rokovacieho poriadku požiadal vnútroštátny súd o vysvetlenie. Nakoniec subsidiárne pani Carratù navrhuje, aby sa povolilo účastníkom konania v ešte nerozhodnutej veci D’Aniello a i. (C-89/13) podať v prejednávanej veci pripomienky.
- 18 Po prvé treba pripomenúť, že Súdny dvor môže v súlade s článkom 83 svojho rokovacieho poriadku bez návrhu, na návrh generálneho advokáta alebo aj na návrh účastníkov konania nariadiť opätovné otvorenie ústnej časti konania, ak usúdi, že nemá dostatok informácií, alebo že vec má byť rozhodnutá na základe tvrdenia, ku ktorému sa účastníci konania nevyjadrili (pozri najmä rozsudok z 11. apríla 2013, Novartis Pharma, C-535/11, bod 30 a citované judikatúry).
- 19 Po druhé na základe článku 252 druhého odseku ZFEÚ má generálny advokát za úlohu nestranne a nezávisle predkladať na verejných pojednávaniach odôvodnené návrhy v prípadoch, ktoré si v súlade so Štatútom Súdneho dvora Európskej únie vyžadujú jeho účasť. Pri výkone tejto úlohy môže v prípade potreby skúmať návrh na začatie prejudiciálneho konania v širšom kontexte, než je kontext presne vymedzený vnútroštátnym súdom alebo účastníkmi konania vo veci samej. Vzhľadom na to, že Súdny

dvor nie je viazaný ani návrhmi generálneho advokáta, ani odôvodnením, na ktorom sú návrhy založené, nie je nevyhnutné opätovne začať ústnu časť konania podľa článku 83 rokovacieho poriadku zakaždým, keď generálny advokát uvedie právny aspekt, ku ktorému sa účastníci konania nevyjadrili (rozsudok Novartis Pharma, už citovaný, bod 31 a citovaná judikatúra).

- 20 Na jednej strane v prejednávanej veci si návrh na začatie prejudiciálneho konania nevyžaduje, aby o ňom bolo rozhodnuté na základe tvrdení, ku ktorému sa účastníci konania nevyjadrili. Na druhej strane žiadosť o vysvetlenie podaná pani Carratù nemá význam v prípade, keď vnútroštátny súd správne vyjadril rámec vnútroštátnej právnej úpravy, čo nebolo doteraz napadnuté v pripomienkach predložených Súdnu dvoru. Nakoniec z dôvodu, že veci C-361/12 a C-89/13 nie sú spojené, Štatút Súdneho dvora a Rokovací poriadok Súdneho dvora nestanovujú možnosť vypočúť si počas rozhodovania o veci účastníkov konania inej veci. Z týchto dôvodov má Súdny dvor dostatok informácií na to, aby rozhodol o tomto návrhu.
- 21 Následne návrhom pani Carratù, ktoré sú uvedené v bode 17 tohto rozsudku, netreba po vypočutí návrhov generálneho advokáta vyhovieť.

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 22 Poste Italiane zastáva názor, že otázky položené vnútroštátnym súdom nie sú prípustné, pretože vnútroštátny súd na jednej strane neidentifikoval kritériá, na základe ktorých by mohol Súdny dvor založiť svoje posúdenie, a na druhej strane vnútroštátne ustanovenie dotknuté vo veci samej, akým je článok 32 ods. 5 až 7 zákona č. 183/2010 týkajúci sa režimu sankcií uplatniteľných v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy, nevychádza zo smernice 1999/70. Táto smernica bola totiž prebratá do talianskeho práva legislatívnym dekrétom č. 368/2001, zatiaľ čo sporné ustanovenie, ktoré nadobudlo účinnosť iba 24. novembra 2010, bolo prijaté na iné účely a ciele ako potreba vykonania tejto smernice, a to režim sankcií uplatniteľných v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy zamestnanca, čo je aspekt, ktorý uvedená smernica nijako neupravuje.
- 23 Na úvod treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora môže Súdny dvor odmietnuť rozhodovať o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom vtedy, ak je najmä zjavné, že výklad práva Únie, o ktorý žiada vnútroštátny súd, nemá žiaden vzťah k realite alebo predmetu sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo pokiaľ Súdny dvor nemá na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené, k dispozícii potrebné údaje o skutkových a právnych okolnostiach (rozsudok z 12. júna 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Zb. s. I-4207, bod 25 a citovaná judikatúra).
- 24 V prejednávanej veci sa zdá málo spochybniteľné, že výklad práva Únie požadovaný vnútroštátnym súdom účinne zodpovedá na objektívnu potrebu nevyhnutnú na vyriešenie sporu, o ktorom rozhoduje. Pracovná zmluva totiž na jednej strane z dôvodu, že ide o zmluvu na dobu určitú, patrí do vecnej pôsobnosti rámcovej dohody, a na druhej strane spor, o ktorom vnútroštátny súd rozhoduje, sa týka porovnateľnosti právnej situácie zamestnanca zamestnaného na dobu určitú so situáciou zamestnancov zamestnaných na dobu neurčitú.
- 25 Okrem toho treba uviesť, ako to urobil aj generálny advokát v bode 33 svojich návrhov, že na otázku prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania nemá vplyv, či zákon č. 183/2010 bol prijatý na účely prebratia smernice 1999/70.
- 26 Za týchto okolností musí byť návrh na začatie prejudiciálneho konania vyhlásený za prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O siedmej otázke

- 27 Svojou siedmou otázkou, o ktorej treba rozhodnúť na prvom mieste, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že sa na ňu možno priamo odvolávať proti štátnemu subjektu, akým je žalovaná v prejednávanej veci.
- 28 Treba spresniť, že Súdny dvor už mal príležitosť rozhodnúť, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa z hľadiska svojho obsahu zdá byť nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohli odvolávať jednotlivci pred vnútroštátnym súdom (pozri rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 68).
- 29 Okrem toho treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora medzi subjekty, voči ktorým sa možno dovolávať ustanovení smernice, ktoré môžu mať priame účinky, patrí orgán, ktorý bol bez ohľadu na svoju právnu formu v zmysle aktu verejnej moci poverený plniť pod kontrolou tejto moci službu vo verejnom záujme a na tento účel disponuje väčšími právomocami v porovnaní s pravidlami uplatniteľnými vo vzťahoch medzi jednotlivcami (pozri rozsudok z 12. septembra 2013, Kuso, C-614/11, bod 32 a citovanú judikatúru).
- 30 V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania a pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že, ako to uviedol generálny advokát v bodoch 106 a nasl. svojich návrhov, Poste Italiane je subjekt v úplnom vlastníctve Talianskej republiky prostredníctvom jeho jediného akcionára, ministerstva hospodárstva a financií. Okrem toho je Poste Italiane kontrolovaná štátom a Corte dei Conti (dvorom audítorov), ktorého člen je členom jej predstavenstva.
- 31 Následne treba na siedmu otázku odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že sa na ňu možno priamo odvolávať proti štátnemu subjektu, akým je Poste Italiane.

O štvrtej otázke

- 32 Štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu škody, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi z dôvodu protiprávneho stanovenia skončenia platnosti v jeho pracovnej zmluve.
- 33 Treba pripomenúť, že vzhľadom na ciele rámcovej dohody sa doložka 4 tejto rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá sa nemôže vykladať reštriktívne (rozsudok z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, Zb. s. I-14031, bod 49 a citovaná judikatúra).
- 34 Hoci, ako to uviedol generálny advokát v bode 37 svojich návrhov, ustanovenia rámcovej dohody nevymedzujú jasne pojem „pracovnoprávne podmienky“, Súdny dvor už mal príležitosť vyložiť pojem „podmienky zamestnania“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas nachádzajúcej sa v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), ktorej znenie je skoro úplne zhodné so znením doložky 4 bodom 1 rámcovej dohody.

- 35 Súdny dvor tak už rozhodol, že rozhodujúcim kritériom na určenie, či opatrenie patrí do „podmienok zamestnania“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, je presne kritérium zamestnania, teda pracovného vzťahu stanoveného medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a i., C-395/08 a C-396/08, Zb. s. I-5119, bod 46).
- 36 Pokiaľ ide o rámcovú dohodu, toto odôvodnenie je uplatniteľné na náhradu škody určenú ako náhrada protiprávneho ukončenia zmluvy na dobu určitú.
- 37 Je totiž nesporné, že takáto náhrada škody sa udelí zamestnancovi z dôvodu pracovného vzťahu, ktorý ho spája so svojím zamestnávateľom. Keďže sa vypláca na základe zamestnania, patrí pod pojem „pracovnoprávne podmienky“.
- 38 Na štvrtú otázku treba preto odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu škody, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi z dôvodu protiprávneho stanovenia skončenia platnosti jeho pracovnej zmluvy.

O piatej otázke

- 39 Piatou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že ukladá, aby sa zaobchádzalo rovnakým spôsobom s náhradou škody uloženou v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy a s náhradou škody uloženou v prípade protiprávneho ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.
- 40 Na úvod treba pripomenúť, že v zmysle doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jej účelom zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie. V treťom odseku preambuly tejto dohody sa tiež uvádza, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. V odôvodnení 14 smernice 1999/70 sa v tejto súvislosti stanovuje, že účelom rámcovej dohody je najmä zlepšenie kvality práce na dobu určitú stanovením minimálnych požiadaviek takej povahy, aby bolo zabezpečené uplatňovanie zásady nediskriminácie (rozsudok Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, už citovaný, bod 47).
- 41 Účelom rámcovej dohody, najmä jej doložky 4, je zabezpečenie uplatňovania tejto zásady vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú na účely zabránenia tomu, aby pracovnoprávny vzťah takejto povahy využíval zamestnávateľ na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 37).
- 42 Ako však vyplýva so samotného znenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, rovnosť zaobchádzania sa neuplatňuje medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, pokiaľ nejde o porovnateľnú situáciu.
- 43 Na posúdenie, či sa má náhrada škody uložená v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy na dobu určitú a náhrada škody uložená v prípade protiprávneho ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú stanoviť rovnakým spôsobom, treba najprv preskúmať, či sa dotknuté osoby môžu považovať za osoby, ktoré sa nachádzajú v porovnateľných situáciách (pozri analogicky rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, bod 42, ako aj citovanú judikatúru).

- 44 Treba však konštatovať, že jedna z týchto náhrad škôd sa ukladá v situácii, ktorá je značne odlišná od situácie, v ktorej sa ukladá druhá uvedená náhrada škody. Prvá náhrada škody sa totiž týka pracovníkov, ktorých zmluva bola uzatvorená protiprávne, zatiaľ čo druhá sa týka prepustených pracovníkov.
- 45 Z toho vyplýva, že rovnosť zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú, ako to ukladá doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, sa v spore, o aký ide v prejednávanej veci, neuplatní.
- 46 Treba však spresniť, že doložka 8 bod 1 rámcovej dohody stanovuje, že „členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto dohode“.
- 47 Presnejšie, hoci doložka 4 bod 1 rámcovej dohody neumožňuje stanoviť, že náhrada škody trestajúca stanovenie protiprávneho skončenia platnosti pracovnej zmluvy a náhrada škody zodpovedajúca ukončeniu pracovnej zmluvy na dobu neurčitú sa vzťahujú na pracovníkov, ktorí sa nachádzajú v porovnateľných situáciách, zo spoločného znenia uvedenej doložky 4 bodu 1 a doložky 8 bodu 1 vyplýva, že umožňujú členským štátom, aby, ak si to prajú, prijali výhodnejšie ustanovenia pre pracovníkov na dobu určitú, a teda prispôbili za predpokladu, akým je predpoklad vo veci samej, finančné následky protiprávneho uzatvorenia pracovnej zmluvy na dobu určitú s finančnými následkami, ktoré môžu nastať v prípade protiprávneho ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.
- 48 Následne treba na piatu otázku odpovedať tak, že hoci rámcová dohoda nebráni tomu, aby členské štáty prijali výhodnejšie zaobchádzanie pre pracovníkov na dobu určitú, akým je zaobchádzanie stanovené v rámcovej dohode, doložka 4 bod 1 tejto rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že neukladá, aby sa s náhradou škody uloženou v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy a s náhradou škody uloženou v prípade protiprávneho ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú zaobchádzalo rovnakým spôsobom.

O prvej, druhej, tretej a šiestej otázke

- 49 Vzhľadom na odpovede na štvrtú a piatu otázku nie je potrebné odpovedať na prvú, druhú, tretiu a šiestu otázku.

O trovách

- 50 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

- 1. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá sa nachádza 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, sa má vykladať v tom zmysle, že sa na ňu možno priamo odvolávať proti štátnemu subjektu, akým je Poste Italiane SpA.**

2. Doložka 4 bod 1 tejto rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu škody, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi z dôvodu protiprávneho stanovenia skončenia platnosti jeho pracovnej zmluvy.
3. Hoci uvedená rámcová dohoda nebráni tomu, aby členské štáty prijali výhodnejšie zaobchádzanie pre pracovníkov na dobu určitú, akým je zaobchádzanie stanovené v rámcovej dohode, doložka 4 bod 1 tejto rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že neukladá, aby sa s náhradou škody uloženou v prípade protiprávneho stanovenia skončenia platnosti pracovnej zmluvy a s náhradou škody uloženou v prípade protiprávneho ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú zaobchádzalo rovnakým spôsobom.

Podpisy