



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 5. júna 2018*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 4 – Zásada nediskriminácie – Pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ – Porovnateľnosť situácií – Odôvodnenie – Pojem ‚objektívne dôvody‘ – Odstupné v prípade vypovedania pracovnej zmluvy na dobu neurčitú z objektívneho dôvodu – Nižšie odstupné vyplatené pri skončení pracovnej zmluvy o ‚zastupovaní‘ uzatvorenej na dobu určitú“

Vo veci C-574/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko) zo 7. novembra 2016 a doručený Súdnemu dvoru 14. novembra 2016, ktorý súvisí s konaním:

Grupo Norte Facility SA

proti

Angelovi Manuelovi Moreirovi Gómezovi,

Súdny dvor (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas a C. G. Fernlund, sudcovia A. Arabadžiev (spravodajca), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas a E. Regan,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: L. Carrasco Marco, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 8. novembra 2017,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Grupo Norte Facility SA, v zastúpení: A. I. López Fernández a E. Orusco Almazán, abogados,
- španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 20. decembra 2017,

* 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 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi spoločnosťou Grupo Norte Facility SA (ďalej len „Grupo Norte“) a pánom Angelom Manuelom Moreirom Gómezom vo veci ukončenia pracovnej zmluvy o zastupovaní, ktorá ho spájala s touto spoločnosťou.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa odôvodnenia 14 smernice 1999/70:
„Signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede.“
- 4 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je účelom tejto smernice „uviesť do účinnosti [rámcovú dohodu]..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP)“.
- 5 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody znie:
„Strany tejto dohody uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Takisto uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.“
- 6 Podľa tretieho odseku tejto preambuly:
„[Rámcová dohoda] určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov.“
- 7 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody na jednej strane zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie a na druhej strane vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

8 Določka 3 rámcovej dohody, nazvaná „Vymedzenia“, stanovuje:

„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. ...“

9 Določka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, v bode 1 stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“

Španielske právo

10 Článok 12 ods. 6 a 7 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (konsolidované znenie Zákonníka práce), ktorý bol schválený prostredníctvom Real Decreto Legislativo 1/1995 (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654), v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“), stanovuje:

„6. Aby mohol pracovník odísť do čiastočného dôchodku, ... musí sa so svojím zamestnávateľom dohodnúť na znížení pracovného úväzku a mzdy minimálne o 25 % a najvyššie o 75 %, ... súčasne musí zamestnávateľ uzavrieť zmluvu o ‚zastupovaní‘ v súlade s ustanoveniami nasledujúceho odseku tak, aby bola pokrytá pracovná doba uvoľnená po pracovníkovi na čiastočnom dôchodku. Zmluva o ‚zastupovaní‘ môže byť uzatvorená aj na pokrytie pracovnej doby pracovníka, ktorý poberá čiastočný dôchodok po dosiahnutí veku 65 rokov.

Zníženie pracovného úväzku a mzdy môže dosiahnuť až 85 %, pokiaľ sa zmluva o ‚zastupovaní‘ uzatvára na plný úväzok a na dobu neurčitú ...

Plnenie tejto pracovnej zmluvy na čiastočný úväzok a odmena za toto plnenie sú zlučiteľné so starobným dôchodkom priznaným pracovníkovi zo systému sociálneho zabezpečenia z dôvodu čiastočného dôchodku.

Pracovný pomer sa skončí, len čo pracovník odíde do plného dôchodku.

7. Zmluva o ‚zastupovaní‘ sa riadi týmito pravidlami:

- a) Uzatvára sa s pracovníkom, ktorý je nezamestnaný alebo ktorý už s podnikom uzatvoril zmluvu na dobu určitú.
- b) S výnimkou prípadu uvedeného v druhom pododseku odseku 6 sa zmluva o ‚zastupovaní‘ uzatvorená v súvislosti s odchodom do čiastočného dôchodku iného zamestnanca musí uzatvoriť na dobu neurčitú, alebo aspoň na dobu, ktorá zodpovedá dobe zostávajúcej zastupovanému pracovníkovi do dosiahnutia veku 65 rokov. Pokiaľ pracovník na čiastočnom dôchodku pracuje u zamestnávateľa v okamihu dosiahnutia tohto veku, môže sa zmluva o ‚zastupovaní‘ uzatvorená

na dobu určitú predĺžiť po dohode oboch strán vždy o rok; v každom prípade jej platnosť končí na konci obdobia, ktoré zodpovedá roku, kedy zastupovaný pracovník na čiastočnom dôchodku odíde do plného dôchodku.

V prípade, že pracovník odíde do čiastočného dôchodku po dosiahnutí veku 65 rokov, môže byť zmluva o „zastupovaní“, ktorú môže uzavrieť zamestnávateľ na účely pokrytia pracovnej doby uvoľnenej po pracovníkovi, ktorý poberá čiastočný dôchodok, uzatvorená na dobu neurčitú alebo na jeden rok. V poslednom uvedenom prípade sa zmluva automaticky predlžuje o ďalší rok a skončí tak, ako je uvedené v predchádzajúcom pododseku.

...

d) Pracovné miesto zastupujúceho pracovníka môže byť rovnaké ako pracovné miesto zastupovaného pracovníka, alebo môže ísť o podobné pracovné miesto, teda o miesto, ktoré je spojené s úlohami spadajúcimi do tej istej odbornej skupiny alebo do rovnocennej kategórie.

...“

11 Článok 15 ods. 1 Zákonníka práce znie:

„Pracovná zmluva sa môže uzavrieť na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Pracovné zmluvy na určitú dobu možno uzavrieť v týchto prípadoch:

- a) ak bol pracovník zamestnaný na účely splnenia určitej úlohy, ktorá je samostatná a oddeliteľná od všetkých činností podniku, pričom jej plnenie je časovo obmedzené, ale má v zásade neurčitú dĺžku trvania. ...
- b) ak si to vyžadujú okolnosti na trhu, nahromadenie práce alebo nadbytok objednávok, a to aj v rámci bežnej činnosti podniku. ...
- c) v prípade zastupovania pracovníkov s právom na zachovanie ich pracovného miesta pod podmienkou, že v pracovnej zmluve je uvedené meno zastupovaného pracovníka a dôvod zastúpenia.“

12 Podľa článku 15 ods. 6 prvého pododseku tohto zákonníka majú dočasní pracovníci a pracovníci so zmluvami na dobu určitú 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.

13 Článok 49 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„Pracovná zmluva sa skončí:

...

- b) z dôvodov platne uvedených v zmluve, pokiaľ nepredstavujú zjavné zneužitie práva zo strany zamestnávateľa;
- c) uplynutím dohodnutého času alebo vykonaním diela alebo služby, ktoré sú predmetom zmluvy. Po skončení zmluvy má pracovník s výnimkou zmlúv o obsadení dočasného pracovného miesta a zmlúv o vzdelávaní, nárok na odstupné vo výške sumy zodpovedajúcej dvanásťnásobku dennej mzdy za odpracovaný rok, alebo na odstupné, ktoré prípadne stanovia osobitné predpisy uplatniteľné v tejto oblasti.

...

l) z legálne prípustných objektívnych dôvodov;

...“

- 14 Podľa článku 52 Zákonníka práce patria medzi „objektívne dôvody“, ktoré môžu odôvodniť vypovedanie pracovnej zmluvy pracovníka, nespôsobilosť pracovníka zistená alebo vzniknutá po jeho nástupe do zamestnania, neschopnosť pracovníka prispôbiť sa uskutočneným technickým zmenám jeho pracovného miesta, ekonomické, technické, organizačné alebo výrobné dôvody, pokiaľ je počet zrušených pracovných miest nižší než počet, ktorý odôvodňuje vypovedanie pracovných zmlúv v rámci „hromadného prepúšťania“, a za určitých podmienok aj opakovaná neprítomnosť na pracovisku, hoci aj odôvodnená.
- 15 Podľa článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v prípade vypovedania pracovnej zmluvy z jedného z objektívnych dôvodov uvedených v článku 52 tohto zákonníka sa pracovníkovi súčasne s odovzdaním písomného oznámenia vypláti odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa odpracovaných mesiacov až do výšky dvanástich mesačných miezd.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 16 Dňa 1. novembra 2012 pán Moreira Gómez uzavrel so spoločnosťou Grupo Norte pracovnú zmluvu o zastupovaní v zmysle článku 12 ods. 6 Zákonníka práce, aby vykonával prácu upratovača v rozsahu 28,12 hodiny týždenne, teda vo výške 75 % riadneho pracovného času, v Hospital Montecelo de Pontevedra, v ktorom bola Grupo Norte koncesionárom pre upratovacie služby. Cieľom uzavretia tejto zmluvy bolo umožniť zastupovanie na pracovnom mieste, ktoré zastávala matka pána Moreira Gómeza, ktorá odišla do čiastočného dôchodku a skrátila svoj pracovný úväzok so znížením svojej mzdy o 75 %. Zmluvné strany sa dohodli, že platnosť zmluvy uplynie 18. septembra 2015, kedy mala matka pána Moreira Gómeza odísť do plného dôchodku.
- 17 Grupo Norte informovala 18. septembra 2015 pána Moreira Gómeza o ukončení jeho zmluvy a prestala za neho odvádzať príspevky do systému sociálneho zabezpečenia.
- 18 Pán Moreira Gómez podal proti spoločnosti Grupo Norte žalobu z dôvodu neoprávneného prepustenia na Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Pracovnoprávny súd č. 2 Pontevedra, Španielsko). Na podporu svojej žaloby uviedol, že v Hospital Montecelo de Pontevedra je zaužívané, že pokiaľ zastúpený pracovník na pozícii upratovača odíde do plného dôchodku, podnik poverený upratovaním zariadenia zamestná zastupujúceho pracovníka na základe zmluvy na dobu neurčitú.
- 19 Grupo Norte odmietla existenciu takýchto zvyklostí, pričom uviedla, že zásada slobody podnikania jej umožňuje zamestnať na dotknuté pracovné miesto osobu podľa vlastného výberu. Táto spoločnosť tiež tvrdí, že vzhľadom na to, že zmluva pána Moreira Gómeza dospela k dohodnutému koncu, teda ku dňu odchodu do plného dôchodku zastupovanej pracovníčky, platnosť tejto zmluvy skončila v súlade so zákonom.
- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Pracovnoprávny súd č. 2 Pontevedra) rozhodol, že pán Moreira Gómez bol prepustený protiprávne a zaviazal Grupo Norte, aby ho buď opäť zamestnala, alebo mu vyplátila odstupné.
- 21 Grupo Norte podala na vnútroštátny súd odvolanie proti rozsudku Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Pracovnoprávny súd č. 2 Pontevedra).

- 22 Tento vnútroštátny súd konštatoval, že ukončenie pracovnej zmluvy o zastupovaní dotknutej vo veci samej je zákonné, pretože Grupo Norte ukončila túto zmluvu ku dňu stanovenému v tejto zmluve a pretože táto spoločnosť nemá povinnosť vyplývajúcu z ustálenej praxe prijať po skončení tejto zmluvy pána Moreira Gómeza do zamestnania na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.
- 23 Podľa vnútroštátneho súdu možno v španielskom práve každého pracovníka, ktorý je zamestnaný na základe zmluvy na dobu neurčitú alebo na dobu určitú, prepustiť z jedného z „objektívnych“ dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce a priznať mu z tohto dôvodu podľa článku 53 tohto zákonníka odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok. Zatiaľ čo pracovná zmluva na dobu určitú skončí tiež z dôvodu objektívnych okolností, konkrétne presným dátumom, splnením úlohy, na ktorú sa zmluva vzťahuje, alebo v dôsledku určitej udalosti, vypláca sa odstupné priznané v takom prípade podľa článku 49 ods. 1 písm. c) uvedeného zákonníka iba vo výške dvanásťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok. V prejednávanej veci skončila zmluva pána Moreira Gómeza uplynutím doby stanovenej v zmluve, teda ku dňu odchodu zastupovanej pracovníčky do plného dôchodku.
- 24 Vnútroštátny súd poznamenal, že dôvody prepustenia uvedené v článku 52 Zákonníka práce nie je možné predvídať, čo odôvodňuje rozdiel medzi výškou odstupného, ktoré je stanovené v článku 53 uvedeného zákonníka, s cieľom kompenzovať prerušenie zmluvy *ante tempus* závisiace len od vôle jednej zo zmluvných strán.
- 25 Navyše zavedením zmluvy o zastupovaní na dobu určitú sa španielsky zákonodarca odchytil od zásady stability zamestnania, jednak aby umožnil podnikom zamestnať dočasného pracovníka a stanoviť kritériá ukončenia jeho pracovnej zmluvy a jednak aby im poskytol prostriedok na jeho odlišenie od porovnateľného pracovníka zamestnaného na základe zmluvy na dobu neurčitú. Ukončenie zmluvy o zastupovaní na dobu určitú a ukončenie zmluvy na dobu neurčitú však vedie k vyplateniu odstupného v rozdielnej výške.
- 26 Tieto odlišnosti vedú Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko) k otázke, či tento rozdiel predstavuje rozdielne zaobchádzanie, ktoré rámcová dohoda zakazuje.
- 27 V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd pýta, či by takéto rozdielne zaobchádzanie mohlo byť považované za odôvodnené cieľmi sociálnej politiky.
- 28 V prípade, že rozdielne zaobchádzanie nemôže byť považované za odôvodnené cieľmi sociálnej politiky, vnútroštátny súd uvádza, že by nebolo možné uskutočniť výklad článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce v súlade s rámcovou dohodou. Za týchto podmienok sa uvedený súd pýta, či so zreteľom na judikatúru Súdneho dvora vyplývajúcu z rozsudkov z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709); z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); z 13. septembra 2011, Prigge a i. (C-447/09, EU:C:2011:573), a z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), zákaz rozdielného zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú vyplýva aj zo zásad rovnosti a zákazu diskriminácie zakotvených v článkoch 20 a 21 Charty.
- 29 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Majú sa vypovedanie pracovnej zmluvy na základe ‚objektívnych okolností‘ podľa článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a vypovedanie pracovnej zmluvy z ‚objektívnych dôvodov‘ podľa článku 52 Zákonníka práce považovať na účely zásady rovnocennosti pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov za ‚porovnateľné situácie‘, a teda predstavuje rozdielne odstupné v týchto dvoch prípadoch rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, ktoré smernica [1999/70] zakazuje?

2. V prípade kladnej odpovede na uvedenú otázku, má sa vychádzať z toho, že ciele sociálnej politiky, ktoré odôvodňovali zavedenie zmluvy o ‚zastupovaní‘, odôvodňujú v súlade s doložkou 4 bodom 1 [rámcovej dohody] tiež rozdielne zaobchádzanie spočívajúce v nižšom odstupnom v prípade vypovedania pracovnej zmluvy, ak sa zamestnávateľ slobodne rozhodne, aby taká zmluva o ‚zastupovaní‘ bola uzatvorená na dobu určitú?
3. V prípade, ak sa konštatuje, že neexistuje náležité odôvodnenie podľa uvedenej doložky 4 bodu 1, má sa na účely zabezpečenia potrebného účinku citovanej smernice 1999/70 vychádzať z výkladu, podľa ktorého rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, pokiaľ ide o odstupné v prípade vypovedania pracovnej zmluvy, podľa už citovaných španielskych právnych predpisov, predstavuje zakázanú diskrimináciu v zmysle článku 21 [Charty] a odporuje zásadám rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktoré patria medzi všeobecné zásady práva Únie?“
- 30 Listom podaným do kancelárie Súdneho dvora 25. apríla 2017 španielska vláda na základe článku 16 tretieho odseku Štatútu Súdneho dvora Európskej únie navrhla, aby Súdny dvor zasadal vo veľkej komore.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

O prípustnosti

- 31 Grupo Norte spochybňuje prípustnosť prvej a druhej otázky. Prvá otázka sa totiž týka porovnania rôznych dôvodov, ktoré podľa španielskeho práva môžu ukončiť pracovnú zmluvu. Vnútroštátny súd nechce teda od Súdneho dvora získať výklad práva Únie, ale vnútroštátneho práva. Vnútroštátny súd chce aj svojou druhou otázkou dosiahnuť iba preskúmanie dôvodov sociálnej politiky Súdny dvorom, ktoré odôvodnili vytvorenie pracovnej zmluvy o zastupovaní španielskym zákonodarcom. Súdny dvor tak nemá právomoc odpovedať na tieto otázky.
- 32 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že Súdny dvor nie je príslušný vykladať vnútroštátne právo, pretože takýto výklad patrí výlučne do právomoci vnútroštátnych súdov (rozsudok z 23. novembra 2017, CEZ Elektro Bãlgãrija a FrontEx International, C-427/16 a C-428/16, EU:C:2017:890, bod 30, ako aj citovaná judikatúra).
- 33 Treba však konštatovať, že prvá a druhá otázka, ako ich formuloval vnútroštátny súd, sa netýkajú výkladu španielskeho práva, ale výkladu práva Únie, presnejšie zásady zákazu diskriminácie, ako ju konkretizuje doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, ktorá patrí do právomoci Súdneho dvora.
- 34 Vzhľadom na predchádzajúce treba konštatovať, že tieto otázky sú prípustné.

O veci samej

- 35 Svojou prvou a druhou otázkou, 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 vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej je odstupné vyplatené pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely pokrytia pracovnej doby uvoľnenej pracovníkom poberajúcim čiastočný dôchodok, ako je predmetná zmluva o zastupovaní, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, nižšie než odstupné priznané pracovníkom na dobu neurčitú pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

- 36 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že v zmysle doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jedným z jej cieľov zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie. 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 (rozsudky z 22. decembra 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47; z 12. decembra 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 40, ako aj z 13. marca 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22).
- 37 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 (rozsudky z 13. septembra 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; z 22. decembra 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, ako aj z 13. marca 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).
- 38 Vzhľadom na ciele sledované rámcovou dohodou pripomenuté v predchádzajúcich dvoch bodoch sa doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (rozsudky z 22. decembra 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, ako aj z 13. marca 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24; pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. septembra 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38).
- 39 Treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody stanovuje zákaz znevýhodňovania pracovníkov na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú len preto, lebo pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 40 V prejednávanej veci treba po prvé uviesť, že pracovná zmluva pána Moreira Gómeza končí k dátumu, ktorý je presne určený, takže ho v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody treba považovať za „pracovníka na dobu určitú“.
- 41 Treba teda po druhé určiť, či priznanie odstupného zamestnávateľom z dôvodu zániku pracovnej zmluvy spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Súdny dvor v tejto súvislosti rozhodol, že „rozhodujúcim kritériom na určenie, či sa na opatrenie uplatňuje tento pojem, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom (rozsudky z 12. decembra 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35, a z 13. marca 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).
- 42 Súdny dvor teda konštatoval, že tento pojem tiež zahŕňa pravidlá týkajúce sa určenia výpovednej lehoty uplatniteľnej v prípade skončenia pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. marca 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 29).
- 43 Súdny dvor totiž spresnil, že výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície uvedeného pojmu vylučoval takéto podmienky skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú, by totiž v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú (rozsudok z 13. marca 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 27).

- 44 Tieto úvahy možno v celom rozsahu uplatniť na odstupné priznané pracovníkovi z dôvodu vypovedania jeho pracovnej zmluvy, ktorá ho spája s jeho zamestnávateľom, pričom také odstupné sa vypláca z dôvodu pracovnoprávneho vzťahu, ktorý medzi nimi vznikol (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 31).
- 45 Z toho vyplýva, že také odstupné, o ktoré ide vo veci samej, spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.
- 46 Treba po tretie pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zásada nediskriminácie, 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 takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovanú judikatúru).
- 47 Rámcová dohoda v tejto súvislosti zaviedla a konkretizovala zásadu nediskriminácie len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú (rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37 a citovaná judikatúra).
- 48 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 (rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatúra, ako aj z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).
- 49 V prejednávanej veci prislúcha vnútroštátnemu súdu, ktorý je jediný príslušný na posúdenie skutkových okolností, aby rozhodol, či sa pán Moreira Gómez v čase, keď bol zamestnaný v spoločnosti Grupo Norte na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, nachádzal v porovnateľnej situácii ako zamestnanci prijatí tým istým zamestnávateľom do zamestnania na dobu neurčitú (pozri analogicky rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67; z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43, a z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).
- 50 Z informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, však vyplýva, že keď bol pán Moreira Gómez na základe tejto zmluvy zamestnaný v spoločnosti Grupo Norte, pracoval v rámci nemocnice Hospital Montecelo de Pontevedra na tej istej pozícii „upratovača“ ako pracovníčka, ktorú zastupoval, keď poberala čiastočný dôchodok pred odchodom do plného dôchodku, pričom táto pozícia navyše nevyžadovala žiadnu osobitnú odbornú prípravu.
- 51 S výhradou konečného posúdenia vnútroštátnym súdom s prihliadnutím na všetky relevantné okolnosti treba teda konštatovať, že situácia pracovníka na dobu určitú, akou je tá pána Moreira Gómeza, bola porovnateľná so situáciou pracovníka na dobu neurčitú v spoločnosti Grupo Norte, ktorý plnil tie isté úlohy upratovača.
- 52 Treba teda overiť, či existuje objektívny dôvod odôvodňujúci skutočnosť, že po ukončení pracovnej zmluvy o zastupovaní uzavretej na dobu určitú prináleží dotknutému pracovníkovi na dobu určitú nižšie odstupné, než sa prizná zamestnancovi na dobu neurčitú v prípade, že je prepustený z jedného z objektívnych dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce.
- 53 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 v pracovnom pomere na dobu určitú

a pracovními v pracovnom pomere 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 (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57; z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54, ako aj uznesenie z 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neuvverejnené, EU:C:2018:207, bod 62).

- 54 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 (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53, a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45, ako aj uznesenie z 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neuvverejnené, EU:C:2018:207, bod 65).
- 55 Španielska vláda v prejednávanej veci odkazuje na rozdiel charakterizujúci kontext, v akom sa nachádza platba odstupného, ako je odstupné uvedené v článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, v súvislosti s uplynutím doby, na ktorú bola dojednaná taká pracovná zmluva na dobu určitú, akou je zmluva o zastupovaní na dobu určitú, v porovnaní s kontextom, v ktorom sa vypláca vyššie odstupné v prípade prepustenia z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 tohto zákonníka, ako sú dôvody ekonomické, technické, organizačné alebo výrobné na strane zamestnávateľa v prípade, že je počet zrušených pracovných miest nižší než počet, ktorý odôvodňuje vypovedanie pracovných zmlúv v rámci „hromadného prepúšťania“. Uvedená vláda v podstate zdôrazňuje, že pokiaľ španielsky zákonodarca zaviedol prvé uvedené odstupné, aby sa predišlo nadmernému využívaniu dočasného zamestnania a posilnila stabilita zamestnania, k vyplateniu tohto odstupného dochádza pri udalosti, ktorá je pre pracovníka predvídateľná už v čase uzatvorenia zmluvy na dobu určitú. Účelom tohto odstupného teda nie je na rozdiel od toho druhého kompenzovať sklamanie legitímneho očakávania pracovníka, že pracovný pomer bude pokračovať, spôsobené jeho prepustením z jedného z dôvodov uvedených v článku 52. Tento rozdiel by mohol vysvetliť, že úroveň odstupného priznaného pracovníkovi pri ukončení jeho pracovnej zmluvy nie je rovnocenná v oboch prípadoch.
- 56 V tejto súvislosti treba uviesť, že vyplatenie takého odstupného, aké mala vyplatiť Grupo Norte v súvislosti s ukončením pracovnej zmluvy pána Moreira Gómeza, pričom už v čase jej uzavretia sa počítalo s tým, že dôjde k tomuto ukončeniu, hneď ako pracovníčka, ktorú zastupoval, odíde do plného dôchodku, patrí do kontextu, ktorý sa zo skutkového a právneho hľadiska podstatne líši od situácie, kedy sa vypovedá pracovná zmluva pracovníka na dobu neurčitú z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce.
- 57 Z definície pojmu „zmluva na dobu určitú“ uvedeného v doložke 3 bode 1 rámcovej dohody totiž vyplýva, že taká zmluva prestáva mať účinky do budúcnosti, len čo uplynie doba, na ktorú bola uzavretá, pričom táto doba môže byť určená splnením určitej úlohy, tým, že nastane určitá udalosť, alebo, ako je to v prejednávanej veci, určitým dátumom. Strany pracovnej zmluvy na dobu určitú už v dobe uzavretia tejto zmluvy vedia, kedy a za akých podmienok sa zmluva ukončí. Táto doba obmedzuje dĺžku pracovného pomeru bez toho, aby strany museli v tejto súvislosti vyjadriť svoju vôľu po uzavretí uvedenej zmluvy.
- 58 Vypovedanie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú z jedného z dôvodov stanovených v článku 52 Zákonníka práce na podnet zamestnávateľa naopak vyplýva z okolností, ktoré v čase uzavretia zmluvy neboli známe a ktoré narušia riadny priebeh pracovného pomeru. Ako vyplýva z vysvetlení poskytnutých španielskou vládou, pripomenutých v bode 55 tohto rozsudku, a ako v podstate uviedla

generálna advokátka v bode 60 svojich návrhov, práve na účely kompenzácie nepredvídateľného ukončenia pracovného pomeru z takého dôvodu, a teda aj narušenia legitímnych očakávaní, ktoré môže mať pracovník v takom okamihu, pokiaľ ide o stabilitu tohto pomeru, článok 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyžaduje, aby takému prepustenému pracovníkovi bolo vyplatené odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok.

- 59 V poslednom uvedenom prípade nestanovuje španielske právo žiadne rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú, pretože článok 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce stanovuje zákonné odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý rok odpracovaný u zamestnávateľa v prospech pracovníka, a to bez ohľadu na to, či bola jeho pracovná zmluva uzavretá na dobu určitú alebo neurčitú.
- 60 Za týchto podmienok treba teda konštatovať, že odlišný účel odstupného podľa článku 49 ods. 1 písm. c) a odstupného podľa článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, k vyplateniu ktorého dochádza v úplne odlišných situáciách, predstavuje objektívny dôvod odôvodňujúci dotknuté rozdielne zaobchádzanie.
- 61 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú a druhú otázku odpovedať, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej je odstupné vyplatené pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely pokrytia pracovnej doby uvoľnenej pracovníkom poberajúcim čiastočný dôchodok, ako je predmetná zmluva o zastupovaní, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, nižšie než odstupné priznané pracovníkom na dobu neurčitú pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

O tretej otázke

- 62 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu v podstate vyplýva, že tretia otázka bola položená iba v prípade kladnej odpovede na prvú a druhú otázku. Vzhľadom na odpovede na tieto prvé dve otázky na tretiu otázku nie je potrebné odpovedať.

O trovách

- 63 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 (veľká komora) rozhodol takto:

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, 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, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej je odstupné vyplatené pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely pokrytia pracovnej doby uvoľnenej pracovníkom poberajúcim čiastočný dôchodok, ako je predmetná zmluva o zastupovaní, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, nižšie než odstupné priznané pracovníkom na dobu neurčitú pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

Podpisy