



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 – Neexistencia odstupného pri skončení pracovnej zmluvy
o dočasnom obsadení pracovného miesta uzatvorenej na dobu určitú“

Vo veci C-677/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Pracovnoprávny súd č. 33 Madrid, Španielsko) z 21. decembra 2016 a doručený Súdnemu dvoru 29. decembra 2016, ktorý súvisí s konaním:

Lucía Montero Mateos

proti

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

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:

- Montero Mateos, v zastúpení: G. de Federico Fernández, abogado,
- Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, v zastúpení: M. J. Miralles de Imperial Ollero, splnomocnený zástupca,
- španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis, splnomocnená zástupkyňa,

* Jazyk konania: španielčina.

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,
po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 20. decembra 2017,
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).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Luciou Monterovou Mateosovou a Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Madridská agentúra sociálnej starostlivosti Ministerstva sociálnej a rodinnej politiky Autonómneho spoločenstva Madrid, Španielsko) (ďalej len „agentúra“) vo veci ukončenia pracovnej zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, ktorá ju spájala s touto agentúrou.

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 zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie a okrem toho vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

8 Doložka 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 Doložka 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 15 ods. 1 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“), znie:

„Pracovná zmluva sa môže uzavrieť na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Pracovnú zmluvu 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.“

11 Podľa článku 15 ods. 6 tohto zákonníka majú pracovníci s dočasnými zmluvami a 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.

12 Článok 49 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„1. Pracovná zmluva sa ukončí:

...

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;

...”

13 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, a to aj odôvodnená.

14 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.

15 Článok 4 ods. 1 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kráľovský dekrét 2720/1998, 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) vymedzuje zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta ako zmluvu uzavretú na účely zastúpenia pracovníka podniku s nárokom na zachovanie svojho pracovného miesta na základe právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo individuálnej dohody, alebo na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta.

16 Podľa článku 4 ods. 2 tohto kráľovského dekrétu musí byť v zmluve určený najmä zastúpený pracovník a dôvod zastupovania alebo pracovné miesto, ktoré bude definitívne obsadené po výberovom konaní alebo konaní o povýšení. Dĺžka zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta uzavretej na účely zastúpenia iného pracovníka, ktorý má nárok na zachovanie svojho pracovného miesta, zodpovedá dobe, kedy jej tento pracovník neprítomný. Dĺžka zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta uzavretá na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta, zodpovedá dĺžke tohto konania. Nesmie prekročiť tri mesiace, pričom po uplynutí tejto maximálnej doby platnosti už nesmie byť uzavretá ďalšia zmluva s tým istým predmetom. Vo výberových konaniach, ktoré uskutočňujú

orgány verejnej správy na účely obsadenia pracovných miest, sa dĺžka zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta zhoduje s dĺžkou týchto konaní v súlade s ustanoveniami osobitných právnych predpisov upravujúcich túto oblasť.

17 Článok 8 ods. 1 uvedeného kráľovského dekrétu stanovuje:

„Zmluvu na určitú dobu možno ukončiť na základe výpovede ktoroukoľvek zmluvnou stranou, a to z týchto dôvodov:

...

c) Zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta je ukončená, ak nastane ktorýkoľvek z týchto dôvodov:

1. návrat zastupovaného pracovníka,
2. uplynutie zákonom alebo zmluvne stanovenej lehoty pre návrat zastupovaného pracovníka,
3. zánik dôvodu, ktorý viedol k zachovaniu daného pracovného miesta,
4. uplynutie trojmesačnej lehoty pri výberových konaniach alebo konaniach o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta, alebo lehoty uplatniteľnej pri výberových konaniach do orgánov verejnej správy.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 18 Pani Monterová Mateosová uzavrela 13. marca 2007 s agentúrou pracovnú zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta na účely zastupovania stáleho pracovníka. Jej zmluva sa od 1. februára 2008 zmenila na pracovnú zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta s cieľom dočasne obsadiť voľné pracovné miesto.
- 19 Pracovné miesto, ktoré pani Monterová Mateosová zastávala, spočívalo v poskytovaní stravovacích služieb v domove pre seniorov spravovanom agentúrou.
- 20 Dňa 3. októbra 2009 organizovalo Comunidad de Madrid (Spoločenstvo Madrid, Španielsko) výberové konanie na účely obsadenia pracovných miest v oblasti stravovania. Miesto, ktoré zastávala pani Monterová Mateosová, bolo pridelené osobe, ktorá bola vybraná po skončení tohto konania.
- 21 V dôsledku toho bola s účinnosťou od 30. septembra 2016 ukončená zmluva dotknutej osoby o dočasnom obsadení pracovného miesta.
- 22 Pani Monterová Mateosová podala proti rozhodnutiu o ukončení jej zmluvy 14. októbra 2016 žalobu na Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Pracovnoprávny súd č. 33 Madrid, Španielsko).
- 23 Tento vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí konštatoval, že pani Monterová Mateosová v rámci svojej zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta plnila rovnaké úlohy, na plnenie ktorých bola zamestnaná vybraná osoba po skončení konania uvedeného v bode 20 tohto rozsudku. Týchto dvoch pracovníkov možno teda na účely uplatnenia doložky 4 rámcovej dohody považovať za porovnateľných pracovníkov.
- 24 Odstupné pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú a odstupné vyplatené v dôsledku porovnateľného prepustenia pracovníka na dobu neurčitú z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce navyše spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle uvedenej doložky 4.
- 25 Vnútroštátny súd okrem toho uvádza, že podľa španielskeho práva, pokiaľ je pracovná zmluva ukončená z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce, zákonné odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za odpracovaný rok u zamestnávateľa prináleží pracovníkovi bez ohľadu

na to, či je jeho pracovná zmluva alebo pracovný pomer uzavretý na dobu určitú alebo neurčitú. V tejto súvislosti sa teda s pracovníkmi na dobu určitú a s pracovníkmi na dobu neurčitú zaobchádza rovnako.

- 26 Naopak v prípade, že sa zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta, tak ako v prejednávanej veci, ukončí uplynutím doby, na ktorú bola uzavretá, dotknutému pracovníkovi neprináleží žiadne odstupné.
- 27 Podľa vnútroštátneho súdu by bolo možné rozdielne zaobchádzanie v zmysle doložky 4 rámcovej dohody v prejednávanej veci konštatovať iba za predpokladu, že situácia pracovníka, ktorého pracovná zmluva na dobu určitú končí uplynutím doby, na ktorú bola uzavretá, je porovnateľná so situáciou pracovníka, ktorého zmluva na dobu neurčitú je ukončená z jedného z dôvodov stanovených v článku 52 Zákonníka práce.
- 28 Rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), viedol španielske súdy k tomu, aby prvej kategórii pracovníkov po uplynutí doby, na ktorú boli uzavreté zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, začali priznávať odstupné vo výške odstupného poskytovaného najmä pracovníkom na dobu neurčitú pri vypovedaní ich pracovných zmlúv z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce.
- 29 Tento rozsudok mal vplyv na španielsky trh práce, ktorý sa vyznačuje neúnosne vysokou mierou nezamestnanosti a vysokým počtom dočasných zmlúv.
- 30 Uvedený rozsudok však neposkytol odpoveď na otázku, či skutočnosť, že strany pracovnej zmluvy na dobu určitú nevyhnutne vedia o obmedzenej dĺžke tejto zmluvy, môže, pokiaľ ide o odstupné pri ukončení pracovného pomeru, odôvodniť zaobchádzanie, ktoré je rozdielne od zaobchádzania s pracovníkmi na dobu neurčitú, ktorých pracovná zmluva bola ukončená z jedného z dôvodov stanovených v článku 52 Zákonníka práce.
- 31 Vnútroštátny súd zdôrazňuje najmä skutočnosť, že pracovník zamestnaný na základe pracovnej zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta uzavretej s cieľom zabezpečiť náhradu pracovníka podniku, ktorý má nárok na zachovanie svojho pracovného miesta, nemôže nevedieť o tom, že toto miesto zostáva prechodne na pokrytie objektívne dočasnej potreby.
- 32 Vypovedanie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce, ako aj predčasné vypovedanie pracovnej zmluvy na dobu určitú z tých istých dôvodov, sú naopak dôsledkom síce možnej, ale nepredvídateľnej skutočnosti, ktorá ovplyvní ekonomickú rovnováhu pracovnej zmluvy až do tej miery, že sa ďalšie trvanie zmluvy stane zbytočné alebo nemožné.
- 33 Možno sa teda domnievať, že uplynutie platnosti pracovnej zmluvy na dobu určitú v súlade s podmienkami, ktoré táto zmluva obsahuje, sa svojou predvídateľnosťou odlišuje od vypovedania pracovnej zmluvy z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce. Vypovedanie zmluvy z takého dôvodu totiž vzhľadom na svoju nepredvídateľnosť narušuje očakávania pracovníka, pokiaľ ide o stabilitu pracovného pomeru. Možno to považovať za objektívny dôvod, ktorý v prípade priznania odstupného odôvodňuje zaobchádzanie, ktoré je odlišné od týchto situácií.
- 34 Možno sa však tiež domnievať, že obsadenie pracovného miesta, na ktorom až dovtedy pracoval pracovník na základe zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, osobou vybratou v rámci výberového konania na trvalé obsadenie tohto miesta, predstavuje objektívny dôvod súvisiaci s organizáciou podniku, ktorý nemožno pripísať pracovníkovi. Táto úvaha by v prejednávanej veci mohla svedčiť v prospech toho, aby sa pani Monterovej Mateosovej vyplátilo rovnaké odstupné ako odstupné vyplácané porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce.

- 35 Navyše pracovník bez ohľadu na to, či bol zamestnaný na dobu určitú alebo na dobu neurčitú, pri strate zamestnania utrpí skutočnú škodu. Podľa vnútroštátneho súdu, pokiaľ je cieľom odstupného vyplácaného pri ukončení pracovného pomeru skutočne náhrada tejto škody, môže byť nespravodlivé priznať takéto odstupné iba v tých prípadoch, keď dôvod ukončenia tohto pracovného pomeru nie je pripísateľný pracovníkovi.
- 36 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Pracovnoprávny súd č. 33 Madrid) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnu dvoru túto prejudiciálnu otázku:
- „Má sa doložka 4 ods. 1 [rámcovej dohody] vykladať v tom zmysle, že ukončenie zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta 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 zákonodarcu nestanovil v takom prípade žiadne odstupné pri ukončení pracovnej zmluvy, zatiaľ čo v prípade porovnateľného stáleho pracovníka prepusteného z objektívneho dôvodu je stanovené odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok?“
- 37 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 prejudiciálnej otázke

- 38 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta, ako je zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta dotknutá vo veci samej, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, zatiaľ čo pracovníkom na dobu neurčitú sa vypláca odstupné pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.
- 39 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 rovnoprávného 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).
- 40 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).

- 41 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).
- 42 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.
- 43 V prejednávanej veci je potrebné po prvé uviesť, že vzhľadom na to, že pracovná zmluva pani Monterovej Mateosovej stanovovala, že skončí určitou udalosťou, t. j. konečným pridelením pracovného miesta, ktoré dočasne zastávala, tretej osobe na základe výberového konania, má sa pani Monterová Mateosová považovať za „pracovníka na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody.
- 44 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).
- 45 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).
- 46 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).
- 47 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).
- 48 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.
- 49 Treba po tretie pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zásada zákazu diskriminácie, ktorej osobitným vyjadrením je doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rôznymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, pokiaľ 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).
- 50 Rámcová dohoda v tejto súvislosti zaviedla a konkretizovala zásadu zákazu diskriminácie len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú (rozsudok zo 14. septembra 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 37 a citovaná judikatúra).

- 51 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).
- 52 V prejednávanej veci prislúcha vnútroštátnemu súdu, ktorý je jediný príslušný na posúdenie skutkových okolností, aby rozhodol, či sa pani Monterová Mateosová v čase, keď bola zamestnaná v agentúre na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, nachádzala 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).
- 53 Z informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, však vyplýva, že pani Monterová Mateosová v dobe, kedy ju agentúra zamestnala na základe zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, plnila rovnaké úlohy pomocnej pracovnej sily v stravovacom zariadení domova pre seniorov, ako sú úlohy, na ktorých plnenie bola do zamestnania prijatá osoba vybraná vo výberovom konaní uvedenom v bode 20 tohto rozsudku, pretože cieľom tohto výberového konania bolo trvalo obsadiť pracovné miesto, ktoré počas tohto obdobia zastávala pani Monterová Mateosová.
- 54 S výhradou konečného posúdenia vnútroštátnym súdom treba s prihliadnutím na všetky relevantné okolnosti teda konštatovať, že situácia pracovníka na dobu určitú, akou je tá pani Monterovej Mateosovej, bola porovnateľná so situáciou pracovníka na dobu neurčitú zamestnaného agentúrou na plnenie tých istých úloh pomocnej pracovnej sily v stravovacom zariadení domova pre seniorov.
- 55 Treba teda overiť, či existuje objektívny dôvod odôvodňujúci skutočnosť, že po skončení zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta neprináleží dotknutému pracovníkovi na dobu určitú nijaké odstupné, zatiaľ čo pracovník na dobu neurčitú má nárok na odstupné v prípade, že je prepustený z jedného z objektívnych dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce.
- 56 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody treba chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu určitú a pracovníkmi 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, neuvyverejnené, EU:C:2018:207, bod 62).
- 57 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, neuvyverejnené, EU:C:2018:207, bod 65).

- 58 Španielska vláda v prejednávanej veci odkazuje na rozdiel charakterizujúci kontext, v akom sú v článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce uvedené dôvody ukončenia zmluvy na dobu určitú, ako je uplynutie doby, na ktorú bola dojednaná zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta, v porovnaní s kontextom, v ktorom sa vypláca 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“. Na vysvetlenie rozdielného zaobchádzania vo veci samej španielska vláda v podstate zdôrazňuje, že v prvom prípade k rozviazaniu pracovného pomeru dochádza v súvislosti s udalosťou, ktorú pracovník môže predvídať už v čase uzavretia zmluvy na dobu určitú. Zodpovedá to aj situácii vo veci samej, v ktorej zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta skončila, len čo sa obsadilo voľné pracovné miesto, ktoré dočasne zastávala pani Monterová Mateosová. V druhom prípade je naopak vyplatenie odstupného podľa článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odôvodnené snahou kompenzovať stratu legitímnych očakávaní pracovníka, že jeho pracovný pomer bude pokračovať, ktorá vznikla jeho prepustením z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 tohto zákonníka.
- 59 V tejto súvislosti treba uviesť, že ukončenie pracovnej zmluvy pani Monterovej Mateosovej o dočasnom obsadení pracovného miesta z dôvodu, že pracovné miesto, ktoré dočasne zastávala na základe tejto zmluvy, bolo s konečnou platnosťou obsadené v rámci konania uvedeného v bode 20 tohto rozsudku, 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.
- 60 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, hneď ako uplynie doba, na ktorú bola uzavretá, pričom táto doba môže byť určená splnením určitej úlohy, konkrétnym dátumom alebo, ako je to v prejednávanej veci, tým, že nastane určitá udalosť. Strany pracovnej zmluvy na dobu určitú už v dobe uzavretia tejto zmluvy vedia, kedy a za akých podmienok sa zmluva skončí. Táto doba obmedzuje dĺžku pracovného pomeru bez toho, aby strany museli v tejto súvislosti vyjadriť svoju vôľu po uzavretí uvedenej zmluvy.
- 61 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 58 tohto rozsudku, a ako v podstate zdôraznila generálna advokátka v bode 55 svojich návrhov, práve na účely kompenzácie nepredvídateľného rozviazania 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.
- 62 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.
- 63 Za týchto podmienok treba konštatovať, že osobitný účel odstupného v prípade prepustenia podľa článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ako aj osobitný kontext, v ktorom dochádza k vyplateniu uvedeného odstupného, predstavuje objektívny dôvod odôvodňujúci dotknuté rozdielne zaobchádzanie.

- 64 V prejednávanej veci pani Monterová Mateosová nemohla v okamihu uzavretia zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta poznať presný dátum, kedy bude pracovné miesto, ktoré zastávala na základe tejto zmluvy, s konečnou platnosťou obsadené, a nemohla ani vedieť, že trvanie jej zmluvy bude neobvykle dlhé. Nemení to nič na tom, že uvedená zmluva skončila pre zánik dôvodu, pre ktorý bola uzavretá. Vnútroštátnemu súdu však prislúcha preskúmať, či sa s prihliadnutím na nepredvídateľnosť ukončenia tejto zmluvy a jej neobvykle dlhé trvanie má považovať za „pracovnú zmluvu na dobu neurčitú“.
- 65 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prejudiciálnu otázku odpovedať, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta, ako je zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta dotknutá vo veci samej, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, zatiaľ čo pracovníkom na dobu neurčitú sa vypláca odstupné pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

O trovách

- 66 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 (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, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta, ako je zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta dotknutá vo veci samej, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, zatiaľ čo pracovníkom na dobu neurčitú sa vypláca odstupné pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

Podpisy