



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 3. júna 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 4 – Zásada nediskriminácie – Zamietnutie žiadosti o dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore vyhradené pre zamestnancov v stálom služobnom pomere – Vnútroštátna právna úprava vylučujúca súhlas s týmto dočasným preložením v prípade nástupu do dočasného zamestnania – Pôsobnosť – Neuplatniteľnosť doložky 4 – Nedostatok právomoci Súdneho dvora“

Vo veci C-942/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vyšší súd Aragónska, Španielsko) zo 17. decembra 2019 a doručený Súdnemu dvoru 31. decembra 2019, ktorý súvisí s konaním:

Servicio Aragonés de Salud

proti

LB,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory A. Kumin (spravodajca), sudcovia P. G. Xuereb a I. Ziemele,

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Servicio Aragonés de Salud, v zastúpení: J. Divassón Mendiivil, letrado,
- LB, v zastúpení: E. Ena Pérez, procuradora, a F. Romero Paricio, abogado,
- španielska vláda, v zastúpení: S. Jiménez García, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: pôvodne I. Galindo Martín, N. Ruiz García a M. van Beek, neskôr I. Galindo Martín a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: španielčina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 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 Servicio Aragonés de Salud (Zdravotná služba Aragónska, Španielsko, ďalej len „zdravotná služba“) a LB vo veci odmietnutia tejto služby vyhovieť žiadosti LB o jej dočasné preloženie na pracovné miesto, ktoré má byť obsadené na základe zmluvy na dobu určitú.

Právny rámec

Právo EÚ

- 3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70 vyplýva, že „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 doložky 1 rámcovej dohody jej účelom je:
„a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
...“
- 5 Doložka 2 rámcovej dohody s názvom „Pôsobnosť“ znie:
„1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:
a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;
b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.“

6 Doložka 3 rámcovej dohody uvádza:

- „1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah [na dobu určitú – *neoficiálny preklad*] priamo so zamestnávateľom, ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.

V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

7 Doložka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje:

- „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.

...

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.“

Španielske právo

- 8 Článok 2 Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud (zákon č. 55/2003 o rámcovom služobnom poriadku zamestnancov zdravotníckych služieb) zo 16. decembra 2003 (BOE č. 301 zo 17. decembra 2003, s. 44742) vo svojom odseku 1 stanovuje, že tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov v stálom služobnom pomere zamestnaných v zdravotníckych strediskách alebo zariadeniach zdravotných služieb autonómnych spoločenstiev alebo v zdravotníckych strediskách a službách všeobecnej štátnej správy.

- 9 Článok 62 uvedeného zákona s názvom „Administratívne postavenie“ stanovuje:

„V rámci všeobecného systému sú zamestnanci zdravotníckych služieb v trvalom služobnom pomere zaradení do jedného z týchto administratívnych postavení:

- a) aktívny služobný pomer;
- b) mimoriadna dovolenka;
- c) služobný pomer v rámci iného právneho režimu,

- d) dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore;
- e) pracovné voľno z osobných dôvodov;
- f) prerušenie služby.

...“

- 10 Podľa článku 66 zákona č. 55/2003 s názvom „Dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore“:

„1. Zamestnanec zdravotníckych služieb v služobnom pomere je dočasne preložený na pracovné miesto vo verejnom sektore:

- a) počas výkonu funkcie v inej kategórii zamestnancov v služobnom pomere vo verejnej správe, ako úradník alebo zmluvný zamestnanec, okrem prípadu, že získal príslušnú výnimku zo zákazu nezlučiteľnosti funkcií;

...

3. Zamestnanec zdravotníckych služieb v služobnom pomere dočasne preložený na pracovné miesto vo verejnom sektore nie je odmeňovaný a doba trvania tohto administratívneho postavenia sa zohľadní na účely príplatkov za tri odpracované roky a služobného postupu, prípadne pri opätovnom zaradení do aktívneho služobnom pomere.“

- 11 Článok 67 tohto zákona s názvom „Pracovné voľno z osobných dôvodov“ uvádza:

„1. Dotknutá osoba nastúpi na pracovné voľno z osobných dôvodov *ex officio* alebo na vlastnú žiadosť podľa týchto pravidiel:

- a) pracovné voľno z osobných dôvodov možno poskytnúť zamestnancovi, ak o to požiada z dôvodov osobného záujmu.

Na priznanie tohto voľna je nevyhnutné vykonávať funkciu vo verejnej správe počas piatich rokov bezprostredne predchádzajúcich podaniu žiadosti.

Poskytnutie pracovného voľna z osobných dôvodov vzhľadom na súkromné záujmy je podriadené potrebám služby; jeho prípadné odmietnutie sa musí odôvodniť.

Pracovné voľno z osobných dôvodov nemožno poskytnúť úradníkovi, voči ktorému sa vedie disciplinárne konanie.

...

2. Pre prípady uvedené v písmenách a) a c) predchádzajúceho odseku je minimálna doba pracovného voľna z osobných dôvodov dva roky.

3. Zamestnanci zdravotníckych služieb v služobnom pomere, ktorí čerpajú pracovné voľno z osobných dôvodov, nemajú nárok na odmenu a doba tohto voľna sa nezohľadňuje na účely ich služobného postupu alebo príplatkov za tri odpracované roky...”

- 12 Článok 15 Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (nariadenie o administratívnom postavení civilných úradníkov vo všeobecnej štátnej správe) v znení vyplývajúcom z Real decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de

Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (kráľovský dekrét č. 365/1995, ktorým sa schvaľuje nariadenie o administratívnom postavení civilných úradníkov vo všeobecnej štátnej správe), z 10. marca 1995 (BOE č. 85 z 10. apríla 1995, s. 10636) (ďalej len „nariadenie o administratívnom postavení“) s názvom „Dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore“ v odseku 1 stanovuje:

„Úradníci v aktívnom služobnom pomere v inej vetve verejnej správy, okrem prípadu, ak získali potrebnú výnimku zo zákazu tejto nezlučiteľnosti funkcií, ako aj úradníci, ktorí začínajú pracovať v stálej službe v inštitúciách alebo subjektoch verejného sektora a ktorí nie sú oprávnení byť zaradení na pracovné miesto v aktívnom služobnom pomere alebo nemajú nárok na mimoriadnu dovolenku, musia byť *ex officio* alebo na vlastnú žiadosť dočasne preložený na pracovné miesto vo verejnom sektore. Ak je toto pracovné miesto pracovným miestom zamestnanca, ktorý nie je v stálom služobnom pomere, alebo zmluvného zamestnanca na dobu určitú, na toto administratívne postavenie nevzniká nárok...“

Spór vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 13 LB pracovala od 14. decembra 2010 do 20. decembra 2017 ako zamestnankyňa zdravotnej služby v stálom služobnom pomere v kategórii zubný lekár-stomatológ.
- 14 Rozhodnutím z 25. novembra 2016 univerzita Complutense de Madrid (Španielsko) navrhla vymenovanie LB na pracovné miesto učiteľky v dočasnej službe. Keďže tento návrh bol schválený rektorátom tejto univerzity, LB bola vyzvaná, aby nastúpila do práce 21. decembra 2017. V tejto súvislosti jej bola odoslaná zmluva na dobu určitú.
- 15 Z dôvodu nezlučiteľnosti výkonu tejto práce so zamestnaním, ktoré vykonávala v rámci zdravotnej služby, LB požiadala 1. decembra 2017 o dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore na základe článku 66 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2003.
- 16 Rozhodnutím zo 4. decembra 2017 zdravotná služba zamietla túto žiadosť z dôvodu, že pracovné miesto, ktoré má LB v úmysle obsadiť, malo dočasnú povahu. Článok 15 nariadenia o administratívnom postavení pritom podľa nej vylučuje dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore, ak sa nové pracovné miesto obsadzuje na základe zmluvy na dobu určitú.
- 17 Po tomto zamietnutí LB podala žiadosť o pracovné voľno z osobných dôvodov v súlade s článkom 67 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2003, ktorej sa vyhovel.
- 18 LB tiež podala sťažnosť nadriadenému proti rozhodnutiu zo 4. decembra 2017. Po zamietnutí tejto sťažnosti podala LB na Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Zaragoza (Provinčný správny súd č. 4 Zaragoza, Španielsko) návrh na zrušenie rozhodnutia zo 4. decembra 2017, ako aj rozhodnutia potvrdzujúceho toto rozhodnutie. Na podporu svojho návrhu LB v podstate uviedla, že tieto rozhodnutia boli najmä v rozpore so zásadami rovnosti a nediskriminácie, ako sú zaručené doložkou 4 rámcovej dohody.
- 19 Rozsudkom z 9. mája 2019 uvedený súd vyhovel tejto žalobe. V tomto rozsudku bolo spresnené, že odmietnutie schváliť dočasné preloženie LB na pracovné miesto vo verejnom sektore z dôvodu, že pracovné miesto v cieľovom správnom orgáne je na dobu určitú, predstavuje porušenie zásady nediskriminácie medzi pracovníkmi na dobu neurčitú a pracovníkmi na dobu určitú, ktorá je stanovená v tejto doložke 4.

- 20 Zdravotná služba podala proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vyšší súd Aragónska, Španielsko). Zdravotná služba sa domnieva, že rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, stanovené v článku 15 nariadenia o administratívnom postavení, je opodstatnené objektívnymi dôvodmi, a to najmä potrebou zabezpečiť stabilitu služieb poskytovaných aragónskym zdravotníctvom.
- 21 Vnútroštátny súd má pochybnosti o súlade tohto článku 15 s doložkou 4 rámcovej dohody, ako ju vykladá Súdny dvor, keďže uvedený článok 15 bráni dočasnému preloženiu zamestnanca vo verejnej službe, ak získa pracovné miesto na dobu určitú v inom správnom orgáne, než je pôvodný správny orgán, zatiaľ čo ten istý článok umožňuje dočasné preloženie, ak tento zamestnanec za rovnakých okolností získa pracovné miesto na dobu neurčitú. Navyše zamestnanec, ktorému sa schválilo takéto dočasné preloženie, údajne má na rozdiel od toho, ktorý bol v dôsledku odmietnutia takéhoto preloženia nútený čerpať pracovné voľno z osobných dôvodov, aby mohol nastúpiť na svoje nové pracovné miesto, nárok na určité výhody.
- 22 V tejto súvislosti z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že dočasné preloženie na pracovné miesto v inom správnom orgáne, než je pôvodný správny orgán dotknutého zamestnanca, nemožno odmietnuť z dôvodu potrieb služby a že zamestnanci nachádzajúci sa v tomto administratívnom postavení si zachovávajú svoje postavenie úradníka pôvodného správneho orgánu aj právo zúčastniť sa na postupoch obsadzovania pracovných miest organizovaných týmto orgánom. Navyše doba trvania dočasného preloženia v cieľovom správnom orgáne sa zohľadňuje ako aktívny služobný pomer v pôvodnom správnom orgáne. Zamestnanci, ktorí sú po dočasnom preložení opätovne dosadení do svojho pôvodného správneho orgánu, tak majú nárok na zohľadnenie svojho služobného postupu, ku ktorému došlo v správnom orgáne, do ktorého boli dočasne preložené. Okrem toho nie je v uvedenom postavení stanovená žiadna minimálna doba trvania.
- 23 Naproti tomu na to, aby sa mohlo poskytnúť pracovné voľno z osobných dôvodov, musí byť odpracovaná určitá minimálna doba v aktívnom služobnom pomere. Toto voľno možno okrem toho odmietnuť z dôvodu potrieb služby. Zamestnanci nachádzajúci sa v tomto administratívnom postavení navyše nie sú odmeňovaní. Rovnako obdobie uplynuté v takomto postavení sa v pôvodnom správnom orgáne nezohľadňuje na účely služobného postupu, príplatkov za tri odpracované roky a nárokov zo systému sociálneho zabezpečenia. Napokon pracovné voľno z osobných dôvodov sa poskytuje na určitú minimálnu dobu.
- 24 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd v prvom rade pýta, či právo na dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore predstavuje „pracovnoprávnou podmienkou“ zamestnania na dobu určitú, do ktorého chce zamestnanec nastúpiť. V tejto súvislosti uvádza, že podľa judikatúry Súdneho dvora je pracovnoprávnou podmienkou, ktorá sa má zohľadniť, tá, ktorá sa týka pracovného miesta alebo zamestnania na dobu určitú, kde zamestnanec pracoval. Vo veci, o ktorej rozhoduje vnútroštátny súd, je však pracovnoprávnou podmienkou, ktorá sa má preskúmať, podľa neho tá, ktorá sa týka pracovného miesta na dobu určitú, ktoré ešte nie je obsadené, ale na ktoré chce zamestnanec nastúpiť. Táto judikatúra sa preto podľa neho v prejednávanej veci neuplatňuje.
- 25 V druhom rade sa vnútroštátny súd pýta, či dôvody uvádzané správnym orgánom, a to dôležitosť predchádzať znefunkčneniu a škodám spojeným s nestálosťou personálu v tak citlivom odvetví, ako je odvetvie poskytovania zdravotnej starostlivosti, môžu odôvodniť rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú.

26 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Vyšší súd Aragónska) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa doložka 4 [rámcovej dohody] vykladať v tom zmysle, že nárok na to, aby získanie zamestnania vo verejnom sektore umožnilo priznať určité služobné zaradenie, pokiaľ ide o pracovné miesto, ktoré tiež patrí do verejného sektora a ktoré sa zastáva do okamihu získania nového pracovného miesta, predstavuje pracovnoprávnu podmienku, vo vzťahu ku ktorej nemožno uplatniť rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi?
2. Má sa doložka 4 [rámcovej dohody] vykladať v tom zmysle, že odôvodnenie rozdielného zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi z objektívnych dôvodov zahŕňa účel predchádzať závažným narušeniam a škodám, a to pokiaľ ide o nestabilitu zamestnancov v tak citlivej oblasti, ako je poskytovanie zdravotnej starostlivosti v rámci ústavného práva na ochranu zdravia, v tom zmysle, že môže slúžiť ako základ na účel zamietnutia konkrétneho dočasného preloženia osobám, ktoré získali dočasné pracovné miesto, ale nie osobám, ktoré získali stále pracovné miesto?
- 3 Bráni doložka 4 [rámcovej dohody] takej právnej úprave, akú stanovuje článok 15 [nariadenia o administratívnom postavení], ktorý vylučuje zastávanie pracovných miest dočasným pracovníkom alebo zmluvným zamestnancom na dobu určitú v situáciách, ktoré umožňujú dosiahnuť dočasné preloženie na výkon služieb vo verejnom sektore, v prípade, keď sa táto situácia priznáva osobám, ktoré získajú stále pracovné miesto vo verejnom sektore, a pre zamestnanca vo verejnom sektore je výhodnejšia ako iné alternatívne služobné zaradenia, o ktoré by musel požiadať, aby mohol zastávať nové pracovné miesto, na ktoré bol vymenovaný?“

O právomoci Súdneho dvora

- 27 Tak španielska vláda, ako aj Európska komisia v podstate tvrdia, že vzhľadom na to, že LB požiadala o dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore počas toho, ako zastávala pracovné miesto na dobu neurčitú, táto situácia v súlade s doložkou 2 bodom 1 rámcovej dohody nepatrí do pôsobnosti tejto dohody, v dôsledku čoho sa doložka 4 rámcovej dohody vo veci samej neuplatňuje.
- 28 V tejto súvislosti treba uviesť, že Súdnemu dvoru prináleží, aby na účely preverenia vlastnej právomoci preskúmal podmienky, za akých sa naň obrátil vnútroštátny súd (rozsudok zo 7. septembra 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, bod 24).
- 29 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora tiež vyplýva, že Súdny dvor má v zásade právomoc vykladať len ustanovenia práva Únie, ktoré možno v konaní vo veci samej skutočne uplatniť (rozsudok zo 7. septembra 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, bod 25).
- 30 S cieľom určiť, či Súdny dvor má právomoc odpovedať na otázky položené vnútroštátnym súdom, treba pripomenúť, že osobná pôsobnosť rámcovej dohody je vymedzená v jej doložke 2 bode 1.
- 31 V tejto súvislosti zo znenia uvedeného ustanovenia vyplýva, že jeho pôsobnosť je koncipovaná široko, keďže sa všeobecne vzťahuje na „pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch“. Okrem toho definícia pojmu „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody zahŕňa všetkých pracovníkov a nerozlišuje podľa toho, či sú zamestnaní zamestnávateľom vo verejnom alebo súkromnom sektore, ani podľa toho, aká je kvalifikácia ich zmluvy podľa vnútroštátneho práva [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 115 a citovaná judikatúra].

- 32 Rámcová dohoda sa teda uplatní na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý ich spája s ich zamestnávateľom, pokiaľ sú viazaní pracovnou zmluvou alebo pracovným pomerom v zmysle vnútroštátneho práva, ale len s výhradou spočívajúcou v tom, že členským štátom pri uplatňovaní rámcovej dohody na určité kategórie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov priznáva doložka 2 bod 2 rámcovej dohody mieru voľnej úvahy, a s výnimkou dočasných agentúrnych pracovníkov v súlade so štvrtým odsekom preambuly rámcovej dohody [rozsudok zo 16. júla 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 116 a citovaná judikatúra].
- 33 Okrem toho podľa 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 v 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 nediskriminácie (rozsudok zo 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 48 a citovaná judikatúra).
- 34 Účelom rámcovej dohody, najmä jej doložky 4, je zabezpečenie uplatňovania uvedenej zásady vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (rozsudok zo 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 49 a citovaná judikatúra).
- 35 V dôsledku toho tak zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody, ako aj z cieľa sledovaného rámcovou dohodou a konkrétnejšie jej doložkou 4 vyplýva, že zásada nediskriminácie, ako je upravená v tejto doložke, sa uplatňuje jedine na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý existuje medzi nimi a ich zamestnávateľom.
- 36 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však vyplýva, že v čase, keď LB požiadala o dočasné preloženie na pracovné miesto vo verejnom sektore, aby nastúpila na dočasné pracovné miesto učiteľky na univerzite Complutense de Madrid, pracovala pre zdravotnú službu ako zamestnanec v stálom služobnom pomere. V čase podania tejto žiadosti teda vykonávala činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú.
- 37 Zo všetkého, čo už bolo uvedené, vyplýva, že doložka 4 rámcovej dohody v spojení s doložkou 2 bodom 1 tejto dohody sa má vykladať v tom zmysle, že sa neuplatňuje na situáciu, v ktorej správny orgán odmietne súhlasiť s dočasným preložením pracovníka zamestnaného na základe zmluvy na dobu neurčitú z dôvodu, že cieľom tohto dočasného pridelenia je obsadenie pracovného miesta na dobu určitú.
- 38 V dôsledku toho Súdny dvor nemá právomoc odpovedať na otázky, ktoré položil vnútroštátny súd.

O trovách

- 39 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 (siedma komora) rozhodol takto:

Súdny dvor Európskej únie nemá právomoc odpovedať na otázky, ktoré položil Tribunal Superior de Justicia Aragón (Vyšší súd Aragónska, Španielsko) rozhodnutím zo 17. decembra 2019.

Podpisy