



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 30. júna 2022\*

„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 bod 1 – Zásada zákazu diskriminácie – Nezohľadnenie služby vykonávanej dočasným zamestnancom, ktorý sa stal úradníkom, na účely zachovania jeho osobnej platovej triedy – Prirovnanie tejto služby k službe vykonávanej úradníkom v služobnom pomere – Pojem ‚objektívne dôvody‘ – Zohľadnenie obdobia služby na účely nadobudnutia postavenia úradníka – Štruktúra vertikálneho kariérneho postupu úradníkov stanovená vnútroštátnymi právnymi predpismi“

Vo veci C-192/21,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Vyšší súd Autonómneho spoločenstva Kastílie a Leónu, Španielsko) z 9. februára 2021 a doručený Súdnemu dvoru 26. marca 2021, ktorý súvisí s konaním:

**Clemente**

proti

**Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública),**

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory J. Passer, sudcovia F. Biltgen (spravodajca) a M. L. Arastey Sahún,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Clemente, v zastúpení: M. Pérez Rodríguez a F. J. Viejo Carnicero, abogados,

\* Jazyk konania: španielčina.

- Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública), v zastúpení: D. Vélez Berzosa, letrada,
- španielska vláda, v zastúpení: J. Rodríguez de la Rúa Puig, splnomocnený zástupca,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci E. De Bonis, avvocato dello Stato,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Recchia a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

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 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi žalobcom vo veci samej, ktorého vnútroštátny súd označil fiktívnym menom „Clemente“ a Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) [Autonómne spoločenstvo Kastílie a Léonu (Generálne riaditeľstvo pre verejnú službu), Španielsko] (ďalej len „autonómne spoločenstvo“), ktorý sa týkal toho, že tento orgán odmietol zachovať platovú triedu, ktorá bola žalobcovi vo veci samej pridelená ako dočasnému zamestnancovi pred jeho vymenovaním za úradníka.

### **Právny rámec**

#### ***Právo Únie***

- 3 Podľa doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jej účelom najmä zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie.
- 4 V súlade s doložkou 2 bodom 1 rámcovej dohody sa táto dohoda vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
- 5 Doložka 3 rámcovej dohody s názvom „Vymedzenia“ uvádza:

„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. ‚porovnatelný 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.“

6 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*

7 Článok 69 Ley 7/2005 de la Función Pública de Castilla y León (zákon č. 7/2005 o verejnej službe Autonómneho spoločenstva Kastílie a Leónu) z 24. mája 2005 (BOE č. 162 z 8. júla 2005, s. 24200) v odseku 1 stanovuje:

„Úradník má bez ohľadu na svoje pracovné miesto nárok aspoň na poberanie príspevku za výkon funkcie za pracovné miesta zodpovedajúce jeho platovej triede.“

8 Decreto 17/2018 por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal (dekrét č. 17/2018, ktorým sa upravuje zachovanie, potvrdenie a konsolidácia platovej triedy zamestnancov) zo 7. júna 2018 (BOCyL č. 113 z 13. júna 2018, ďalej len „dekrét č. 17/2018“), ktorý sa v súlade so svojím článkom 2 vzťahuje na úradníkov autonómneho spoločenstva, vo svojom článku 3 stanovuje:

„1. Zachovanie platovej triedy zamestnancov podlieha splneniu týchto podmienok:

a) Vymenovanie na definitívne pracovné miesto s výnimkou nástupnej platovej triedy pre kariérny postup.

b) Skutočné obsadenie jedného alebo viacerých príslušných platových miest.

2. Tieto dve podmienky musia byť splnené spôsobom opísaným v nasledujúcich ustanoveniach.“

9 Podľa článku 4 tohto dekrétu:

„1. Zachovanie platovej triedy vyžaduje, aby bol pracovník definitívne vymenovaný na pracovné miesto platovej triedy rovnakej alebo vyššej, ako je tá, ktorá sa má zachovať.

2. Kariérny postup však začína v nástupnej platovej triede zodpovedajúcej úrovni pracovného miesta prideleného úradníkovi po úspešnom absolvovaní zodpovedajúceho výberového konania, bez ohľadu na spôsob obsadenia tohto pracovného miesta, s výhradou dobrovoľného požiadania o zachovanie nižšej platovej triedy.“

10 Článok 5 ods. 1 tohto dekrétu stanovuje:

„Na zachovanie osobných platových tried je nevyhnutné, aby dotknutá osoba obsadila dočasne alebo trvale jedno alebo viaceré pracovné miesta na úrovni zodpovedajúcej pracovnému miestu, na ktorom

sa má platová trieda zachovať, alebo na vyššej úrovni, nepretržite počas obdobia dvoch rokov alebo počas celkového obdobia troch rokov v prípade prerušenia. Ak sú splnené obe okolnosti, platová trieda sa zachová ku dňu, ktorý je pre úradníka najpriaznivejší.“

11 Článok 6 tohto dekrétu znie:

„1. Trieda, ktorá sa má zachovať, môže byť vyššia ako už nadobudnutá osobná trieda maximálne o dve úrovne, ale v žiadnom prípade nesmie byť vyššia, ako je trieda zodpovedajúca definitívne nadobudnutému pracovnému miestu, ani sa nesmie nachádzať v rozmedzí zodpovedajúcom podskupine alebo skupine odbornej klasifikácie, do ktorej patrí uvedené pracovné miesto.

2. Doba obsadenia dočasného pracovného miesta, či už na základe vyslania alebo dočasného pridelenia, sa na účely platovej triedy započíta len vtedy, ak je úroveň zastávaného dočasného miesta rovnaká alebo vyššia ako úroveň trvalého pracovného miesta, na ktorom sa má platová trieda zachovať.

3. Nadobudnutie novej platovej triedy je podmienené uplynutím obdobia najmenej dvoch rokov od dátumu zachovania predchádzajúcej platovej triedy.

4. Doby zamestnania sa vypočítajú chronologicky a na účely platovej triedy sa započítajú len raz.“

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

- 12 Od 28. mája 2001 do 21. januára 2008 žalobca vo veci samej vykonával ako dočasný zamestnanec a na základe jedného vymenovania funkciu koordinujúceho veterinárneho lekára v rámci autonómneho spoločenstva. Na základe klasifikácie pracovných miest vo verejnej službe platnej pre toto spoločenstvo, podľa ktorej sa všetky pracovné miesta zaraďujú podľa úrovni na stupnici od 1 do 30, bola žalobcovi vo veci samej pridelená platová trieda 24 pre toto pracovné miesto.
- 13 Nariadením zo 7. marca 2006 bolo v rámci procesu konsolidácie dočasných pracovných miest a stabilizácie zamestnávania zdravotníckeho personálu vyhlásené výberové konanie na účely prijímania do vyššej špecializovanej kategórie autonómneho spoločenstva, konkrétne pre špecializáciu „zdravotníctvo“ (veterinárne lekárstvo). Toto nariadenie stanovilo, že služba vykonávaná dočasným zamestnancom na pracovných miestach pridelených do tejto kategórie sa započíta do výšky 0,25 bodu za každý celý mesiac služby maximálne do výšky 40 bodov.
- 14 Žalobca vo veci samej uspel v rámci tohto výberového konania a 10. novembra 2015 bol s účinnosťou od 22. januára 2008 definitívne vymenovaný na pracovné miesto, na ktorom mu bola priznaná platová trieda 22.
- 15 Listom z 18. marca 2019 žalobca vo veci samej požiadal autonómne spoločenstvo o zachovanie platovej triedy 24 z dôvodu, že ako dočasný zamestnanec zastával pracovné miesto zodpovedajúce tejto platovej triede.
- 16 Autonómne spoločenstvo túto žiadosť zamietlo z dôvodu, že úroveň pracovných miest zastávaných v postavení dočasného zamestnanca alebo vôbec dočasne nemožno zachovať a trvalé pracovné miesto, na ktoré bol žalobca vo veci samej vymenovaný, zodpovedá nižšej platovej triede, ako je ním požadovaná platová trieda.

- 17 Žalobca vo veci samej podal žalobu na príslušný prvostupňový súd, ktorý rozhodol, že sa môže domáhať iba platovej triedy 22, ktorá zodpovedá úrovni trvalého pracovného miesta, na ktoré bol vymenovaný v postavení úradníka.
- 18 Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Vyšší súd Kastílie a Leónu, Španielsko), ktorý rozhoduje o odvolaní podanom proti rozsudku prvostupňového súdu, uvádza, že zachovanie platovej triedy 24 by znamenalo povýšenie žalobcu vo veci samej do vyššej platovej triedy, než je tá – v tomto prípade trieda 22 – ktorá zodpovedá pracovnému miestu, na ktoré bol definitívne vymenovaný, čo je v rozpore s podmienkami pre zachovanie uvedenými v článkoch 3 a 4 dekrétu č. 17/2018.
- 19 Pokiaľ ide o zlučiteľnosť odmietnutia autonómneho spoločenstva zachovať platovú triedu 24 žalobcu vo veci samej zodpovedajúcu pracovnému miestu, ktoré zastával ako dočasný zamestnanec, s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody, vnútroštátny súd sa v prvom rade pýta na pojem „porovnateľný stály pracovník“ uvedený v tomto ustanovení. V tejto súvislosti uvádza, že situácia žalobcu vo veci samej, keď bol dočasným zamestnancom, bola rovnaká ako situácia úradníka zastávajúceho rovnaké pracovné miesto, pokiaľ ide o pracovné úlohy, požadovaný diplom, režim, miesto a iné pracovné podmienky, takže pokiaľ ide o zachovanie platovej triedy, ide v zásade o porovnateľných pracovníkov. Vnútroštátny súd v tejto súvislosti cituje rozsudok 1592/2018 zo 7. novembra 2018 (ES:TS:2018:3744), ktorým Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) s prihliadnutím najmä na rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), rozhodol, že vzhľadom na porovnateľnosť situácií medzi dočasnými zamestnancami a úradníkmi môžu byť služby vykonávané dočasnými zamestnancami zohľadnené na účely zachovania osobnej platovej triedy.
- 20 Vnútroštátny súd však uvádza, že žalobca vo veci samej nežiada, aby mu bol nárok na zachovanie platovej triedy 24 priznaný so spätnou účinnosťou ako úradníkovi ku dňu jeho prijatia ako dočasného zamestnanca, ale aby sa služba, ktorú predtým vykonával ako dočasný zamestnanec, zohľadnila na účely zachovania platovej triedy 24 ku dňu jeho definitívneho vymenovania za úradníka. Na druhej strane vnútroštátny súd pripomína, že úradník, ktorý zastáva dočasné pracovné miesto vyššej úrovne, najmä v prípade vyslania, nemá nárok na zachovanie platovej triedy zodpovedajúcej tomuto pracovnému miestu, ale platovej triedy zodpovedajúcej pracovnému miestu, na ktoré bol definitívne vymenovaný. Za týchto podmienok vnútroštátny súd vyjadruje pochybnosti o porovnateľnosti situácií vo veci samej a pýta sa, či sa má pojem „porovnateľný stály pracovník“ vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje výlučne na povahu vzťahu s autonómnym spoločenstvom, to znamená podľa toho, či ide o úradníka alebo dočasného zamestnanca, alebo či je potrebné zohľadniť aj definitívnu alebo dočasnú povahu pracovného miesta zastávaného úradníkom.
- 21 Po druhé vnútroštátny súd uvádza dva „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktoré môžu odôvodniť, že sa nezohľadní služba vykonávaná v postavení dočasného zamestnanca na účely zachovania platovej triedy po jeho vymenovaní za úradníka. Keďže táto služba sa zohľadnila pri výberovom konaní na účely nadobudnutia postavenia úradníka, jej zohľadnenie na účely zachovania platovej triedy by viedlo k dvojitému zohľadneniu, čo by znamenalo, že by sa osobám, ktoré sa nachádzajú v situácii žalobcu vo veci samej, priznalo výhodnejšie zaobchádzanie ako úradníkom, ktorí neboli dočasnými zamestnancami.
- 22 Na druhej strane, pokiaľ ide o úradníkov, vertikálny kariérny postup, a teda zaraďovanie do platových tried, ktoré sa majú zachovať, prebieha progresívne, čo je dôsledkom samotnej administratívnej štruktúry, a jeho cieľom je motivovať týchto úradníkov a skvalitňovať ich službu.

Naopak, dočasní zamestnanci nie sú zaradení do žiadnej skupiny a nie sú klasifikovaní, keďže sú vymenovaní s cieľom obsadiť voľné pracovné miesta v rôznych kategóriách a skupinách v závislosti od potrieb a pracovné miesto nezastávajú definitívne. Zachovaním platovej triedy zodpovedajúcej pracovnému miestu obsadenému v postavení dočasného zamestnanca by pritom mohlo dôjsť ku „skokom“ a „posunom“ v uvedenom vertikálnom kariérnom postupe úradníka bez toho, aby museli byť dodržané ostatné zákonné požiadavky, čo by bolo v rozpore so štruktúrou tohto postupu.

- 23 V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že hoci Tribunal Supremo (Najvyšší súd) v minulosti konštatoval, že zachovať osobnú platovú triedu možno len vtedy, ak bolo pracovné miesto definitívne obsadené vzhľadom na jeho význam v štruktúre verejnej služby, vo svojom rozsudku citovanom v bode 19 tohto rozsudku uplatnil ustanovenie doložky 4 bod 1 rámcovej dohody bez ohľadu na definitívnu povahu obsadeného pracovného miesta. Okrem toho sa vnútroštátny súd domnieva, že v bodoch 47 a 50 rozsudku z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), ktorý sa týka príplatku priznaného úradníkom a nie dočasným zamestnancom, Súdny dvor stanovil rozdiel medzi rozdielnym zaobchádzaním založeným výlučne na počte odpracovaných rokov a rozdielnym zaobchádzaním založeným na postupe do vyšších platových tried, pričom uviedol, že toto rozdielne zaobchádzanie by mohlo byť odôvodnené inými skutočnosťami, a nielen samotnou dĺžkou, počas ktorej bolo dotknuté pracovné miesto obsadené.
- 24 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Vyšší súd Autonómneho spoločenstva Kastílie a Leónu) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
1. Má sa pojem ‚porovnateľný stály pracovník‘ použitý v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody... vykladať v tom zmysle, že v rámci zachovania platovej triedy treba obdobia služby, ktorú odpracoval stály úradník v postavení dočasného úradníka predtým, ako sa stal stálym úradníkom, považovať za rovnocenné obdobiu služby, ktorú odpracoval iný stály úradník?
  2. Má sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody... vykladať v tom zmysle, že tak skutočnosť, že uvedené obdobie už bolo hodnotené a započítané na účely získania postavenia stáleho úradníka, ako aj systém vertikálneho kariérneho postupu úradníkov vo vnútroštátnych právnych predpisoch, sú objektívnymi dôvodmi, ktoré odôvodňujú, aby sa obdobie služby, ktoré odpracoval stály úradník v postavení dočasného úradníka predtým, ako sa stal stálym úradníkom, nezohľadnilo pri zachovaní osobnej platovej triedy?“

### O prejudiciálnych otázkach

- 25 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či doložka 4 bod 1 rámcovej dohody bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa na účely zachovania osobnej platovej triedy nezohľadní služba, ktorú úradník vykonával ako dočasný zamestnanec pred nadobudnutím postavenia úradníka.
- 26 V prvom rade treba pripomenúť, že smernica 1999/70 a rámcová dohoda sa uplatňujú na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý ich spája so zamestnávateľom (uznesenie z 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neuvyverejnené, EU:C:2018:207, bod 38 a citovaná judikatúra).

- 27 Požiadavky uvedené v rámcovej dohode sa teda majú uplatňovať na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzavreté so správnymi orgánmi a inými subjektmi verejného sektora (uznesenie z 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neuvverejnené, EU:C:2018:207, bod 39 a citovaná judikatúra).
- 28 V prejednávanej veci je nesporné, že žalobca vo veci samej bol ako dočasný zamestnanec zamestnaný v autonómnom spoločenstve počas viac ako šiestich rokov považovaný za „pracovníka na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody.
- 29 Na to, aby bolo možné odpovedať na túto otázku, treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody zakazuje znevýhodňovanie pracovníkov na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú len preto, že pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 30 V tejto súvislosti treba uviesť, že hoci sa v súlade s doložkou 2 bodom 1 rámcovej dohody táto dohoda uplatňuje na pracovníkov na dobu určitú, ako sú definovaní v doložke 3 rámcovej dohody, skutočnosť, že žalobca vo veci samej následne nadobudol postavenie úradníka, a teda postavenie zamestnanca na dobu neurčitú, nebráni tomu, aby sa dovoľával zásady zákazu diskriminácie uvedenej v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, pokiaľ na účely zachovania svojej platovej triedy spochybňuje rozdielne zaobchádzanie súvisiace so započítaním služby, ktorú vykonával v postavení dočasného zamestnanca pred svojím vymenovaním za úradníka (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, body 34 a 35, ako aj citovanú judikatúru).
- 31 Okrem toho treba konštatovať, ako uvádza vnútroštátny súd, že zachovanie osobnej platovej triedy, ktorého sa týka právna úprava dotknutá vo veci samej, predstavuje „pracovnoprávnu podmienku“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, pričom rozhodujúcim kritériom na určenie toho, či opatrenie spadá pod tento pojem, je podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávny vzťah založený medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom (rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 25 a citovaná judikatúra).
- 32 Na jednej strane totiž z článkov 3 až 5 dekrétu č. 17/2018 vyplýva, že zachovanie osobnej platovej triedy podlieha dvom podmienkam, a to podmienke „definitívneho vymenovania na pracovné miesto s výnimkou nástupnej platovej triedy v rámci kariérneho postupu“ a podmienke „skutočného obsadenia jedného alebo viacerých pracovných miest zodpovedajúcej úrovne“, teda úrovne zodpovedajúcej pracovnému miestu, ktoré bolo predtým obsadené. Na druhej strane v súlade s článkom 69 ods. 1 zákona č. 7/2005 o verejnej službe Autonómneho spoločenstva Kastílie a Leónu toto zachovanie zaručuje úradníkovi nárok na odmenu zodpovedajúcu zachovanej platovej triede aj v prípade zmeny pracovného miesta. Predstavuje tiež predpoklad vertikálneho kariérneho postupu úradníka.
- 33 Vzhľadom na to, že zo znenia otázok položených vnútroštátnym súdom vyplýva, že tieto otázky vychádzajú z predpokladu, že s dočasnými zamestnancami sa zaobchádza menej priaznivo než s úradníkmi, pokiaľ ide o započítanie služby vykonávanej v tomto postavení na účely zachovania platovej triedy, treba v prvom rade preskúmať, či sa tieto dve kategórie zamestnancov nachádzajú v porovnateľnej situácii v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

- 34 Na posúdenie toho, či zamestnanci 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 vzdelania a pracovnoprávne podmienky, možno týchto zamestnancov považovať za nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii (rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 34 a citovaná judikatúra).
- 35 Vnútroštátnemu súdu, ktorý ako jediný má právomoc posúdiť skutkový stav, síce prináleží, aby určil, či sa úradníci a dočasní zamestnanci nachádzajú v porovnateľnej situácii (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 35 a citovanú judikatúru), ale zo samotného návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že v prejednávanej veci bola situácia žalobcu vo veci samej, keď bol dočasným zamestnancom, totožná so situáciou úradníka, pokiaľ ide o úlohy koordinujúceho veterinárneho lekára, požadovaný diplom, režim, miesto a ostatné pracovné podmienky.
- 36 Vnútroštátny súd uvádza, že úradník, ktorý dočasne, najmä v rámci vyslania, obsadil vyššie pracovné miesto, než je miesto, na ktoré bol definitívne vymenovaný, si zachováva platovú triedu zodpovedajúcu pracovnému miestu, na ktoré bol definitívne vymenovaný, a nie dočasnému pracovnému miestu. Pýta sa preto, či by zachovanie vyššej platovej triedy pre úradníka v čase, keď bol dočasným zamestnancom, predstavovalo obrátenú diskrimináciu v neprospech úradníkov.
- 37 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že zo znenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že na to, aby sa pracovníci na dobu určitú mohli dôvodne dovolávať ochrany podľa tohto ustanovenia, stačí, ak sú pracovníci na dobu určitú znevýhodňovaní voči pracovníkom na dobu neurčitú v porovnateľnej situácii (rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui AG, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 31).
- 38 Zdá sa však, že žalobca vo veci samej pracoval niekoľko rokov ako dočasný zamestnanec a na základe jediného vymenovania ako koordinujúci veterinárny lekár v autonómnom spoločenstve, pričom pre toto pracovné miesto mu bola pridelená osobná platová trieda 24 podľa systému klasifikácie pracovných miest platného v tomto spoločenstve. Preto je potrebné porovnať situáciu žalobcu vo veci samej so situáciou úradníka, ktorý definitívne zastáva takéto pracovné miesto.
- 39 S výhradou overenia vnútroštátnym súdom so zreteľom na všetky relevantné skutočnosti z toho vyplýva, že situácia dočasného zamestnanca, akou je situácia žalobcu vo veci samej, predtým, než nadobudol postavenie úradníka, je porovnateľná so situáciou úradníka, ktorý definitívne zastáva rovnaké pracovné miesto, aké zastával uvedený dočasný zamestnanec.
- 40 Za týchto podmienok treba v druhom rade overiť, či existujú „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktoré môžu odôvodniť rozdielne zaobchádzanie uvedené v bode 33 tohto rozsudku.
- 41 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich konkrétne pracovnoprávne podmienky 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. Uvedené skutočnosti môžu vyplývať najmä z osobitej povahy úloh, na ktoré boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito



úlohami, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 40 a citovaná judikatúra).

- 42 Uvedený pojem však nemožno chápať tak, že umožňuje odôvodniť rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú na základe skutočnosti, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené takou vnútroštátnou všeobecnou a abstraktnou normou, akou je zákon alebo kolektívna zmluva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 72 a citovanú judikatúru).
- 43 Odvolávanie sa na dočasnú povahu práce dočasných zamestnancov nemôže samo osebe predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 41 a citovanú judikatúru).
- 44 Pokiaľ ide o prípadné odôvodnenia rozdielneho zaobchádzania konštatovaného vo veci samej, vnútroštátny súd na jednej strane poukazuje na vertikálny kariérny postup úradníkov, ktorý je progresívny a ktorý vyplýva zo samotnej administratívnej štruktúry.
- 45 V tejto súvislosti vzhľadom na to, že vertikálny kariérny postup a zachovanie osobnej platovej triedy sú vlastné postaveniu úradníkov, treba pripomenúť, že vzhľadom na mieru voľnej úvahy, ktorú majú členské štáty, pri usporiadaní svojej vlastnej verejnej správy, v zásade môžu, ak pritom neporušia smernicu 1999/70 a rámcovú dohodu, stanoviť podmienky prístupu k postaveniu úradníkov, ako aj pracovnoprávne podmienky takýchto úradníkov (rozsudok z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, bod 43 a citovaná judikatúra).
- 46 Smernica 1999/70 a rámcová dohoda síce v zásade nebránia tomu, aby bolo zachovanie platovej triedy vyhradené len pre úradníkov, ale nič to nemení na tom, že právna úprava členského štátu nemôže stanoviť všeobecnú a abstraktnú podmienku, ktorá sa týka len dočasnej povahy práce dočasných zamestnancov, bez zohľadnenia osobitnej povahy vykonávaných úloh a charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami.
- 47 V tejto súvislosti však treba konštatovať, že ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vnútroštátna právna úprava uplatniteľná vo veci samej stanovuje, že samotná skutočnosť, že úradník dočasne zastáva pracovné miesto vo vyššej platovej triede, než je platová trieda miesta, ktoré zastáva definitívne, mu automaticky nezakladá právo na zachovanie tejto vyššej platovej triedy.
- 48 Za týchto podmienok by možnosť zachovať vyššiu platovú triedu úradníkovi, do ktorej bol zaradený v čase, keď bol dočasným zamestnancom, mohlo predstavovať obrátenú diskrimináciu v neprospech úradníkov, ktorí boli vyslaní na pracovné miesto s vyššou platovou triedou, než je tá, ktorá zodpovedá miestu, na ktoré boli definitívne vymenovaní.
- 49 Vzhľadom na to, že vnútroštátna právna úprava uplatniteľná vo veci samej vylučuje automatické zachovanie platovej triedy zastávanej dočasne, ale na účely určenia platovej triedy, ktorá sa má zachovať, umožňuje započítať dobu odpracovanú na dočasnom pracovnom mieste, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, táto právna úprava sa musí uplatňovať rovnakým spôsobom vo vzťahu k osobám, ktoré zastávali toto dočasné miesto ako dočasní zamestnanci alebo ako úradníci vymenovaní definitívne.

- 50 Na druhej strane sa vnútroštátny súd domnieva, že vzhľadom na to, že služba odpracovaná žalobcom vo veci samej v postavení dočasného zamestnanca bola zohľadnená v rámci výberového konania, ktoré mu umožnilo získať postavenie úradníka, viedlo by jej zohľadnenie na účely zachovania platovej triedy k dvojitému započítaniu, čo by znamenalo, že žalobcovi vo veci samej by sa v porovnaní s ostatnými úradníkmi priznalo priaznivejšie zaobchádzanie.
- 51 Stanovenie podmienok prístupu k postaveniu úradníka a výhody takéhoto úradníka zo zachovania platovej triedy, ktorá, ako je uvedené v bodoch 31 a 32 tohto rozsudku, predstavuje pracovnoprávnu podmienku, však predstavujú dva odlišné aspekty režimu uplatniteľného na úradníkov, takže na zohľadnenie služby vykonávanej dotknutou osobou v postavení dočasného zamestnanca na účely prístupu k postaveniu úradníka alebo na účely zachovania osobnej platovej triedy nemožno nazerať tak, že vedie k dvojitému započítaniu tejto služby len na účely zachovania osobnej platovej triedy.
- 52 Aj keď je v súlade s judikatúrou citovanou v bode 45 tohto rozsudku legitímne stanoviť podmienky prístupu k postaveniu úradníkov, stanovenie týchto podmienok prístupu nemôže odôvodniť rozdielne zaobchádzanie vo vzťahu k podmienkam tohto zachovania platovej triedy.
- 53 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa na účely zachovania osobnej platovej triedy nezohľadní služba, ktorú úradník vykonával ako dočasný zamestnanec pred nadobudnutím postavenia úradníka.

## O trovách

- 54 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 Súdnym dvor (siedma komora) rozhodol takto:

**Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa na účely zachovania osobnej platovej triedy nezohľadní služba, ktorú úradník vykonával ako dočasný zamestnanec pred nadobudnutím postavenia úradníka.**

Podpisy