Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 31. mája 2018 [1]

**Vec C-245/17**

**Pedro Viejobueno Ibáñez,**
**Emilia de la Vara González**
**proti**
**Consejería de Educación de Castilla-La Mancha**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Práca na dobu určitú – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Zásada zákazu diskriminácie – Dočasní a stáli zamestnanci v zmysle španielskeho práva – Učitelia zamestnaní ako dočasní zamestnanci – Predčasné prepustenie na konci výučbového obdobia – Rozdielne zaobchádzanie vo vzťahu k porovnateľným stálym pracovníkom – Objektívny dôvod pre rozdielne zaobchádzanie“

## I. Úvod

1. Na pozadí aj naďalej napätej rozpočtovej situácie v mnohých členských štátoch je aj verejná správa nútená znižovať svoje náklady. Reakciou na túto výzvu je skutočnosť, že učitelia ako pedagogickí zamestnanci členských štátov sú zriedkavo zamestnávaní ako úradníci, resp. na dobu neurčitú, a častejšie sú zamestnávaní na dobu určitú. Niektoré členské štáty pri tom už pristúpili k tomu, že časť učiteľov nie je zamestnávaná počas celého školského roka, ale len počas trvania výučbového obdobia. [2]

2. Možnosť namiesto stálych zamestnancov zamestnať takzvaných dočasných zamestnancov [3] upravuje v Španielsku zákon o služobnom poriadku zamestnancov vo verejnej službe pri existencii dôvodov potreby a naliehavosti. Doteraz boli dočasní zamestnanci v prípade nedostatku učiteľov v španielskom školstve takto menovaní na obdobie celého školského roka.

3. Aj pán Pedro Viejobueno Ibáñez a pani Emilia de la Vara Gonzálezová, odvolatelia v konaní vo veci samej, boli takto na školský rok 2011/2012 prijatí do pracovného pomeru v školstve v autonómnom spoločenstve Kastília-La Mancha. Na konci výučbového obdobia na začiatku letných prázdnin však školský úrad rozhodol, že dôvody potreby a naliehavosti ich zamestnávania odpadli, a obaja boli s okamžitou platnosťou prepustení.

1 Jazyk prednesu: nemčina.

2 Tak je to napríklad v niektorých spolkových krajinách Nemecka, v Belgicku a Spojenom kráľovstve.

3 „Funcionarios interinos“ v španielčine.

4. V tomto kontexte sa Súdny dvor zaoberá otázkou, či príslušný školský úrad diskriminuje dočasných zamestnancov voči stálym zamestnancom, ak dočasných zamestnancov na konci výučbového obdobia predčasne prepustí. V tejto súvislosti vzniká aj otázka, či dočasní zamestnanci sú znevýhodňovaní tým, že ich prepustením na začiatku letných prázdnin nemôžu svoje dni dovolenky vyčerpať ako skutočné dni odpočinku, ale naproti tomu dostanú len pomerne zníženú peňažnú náhradu.

5. Skupina dočasných zamestnancov podľa španielskeho práva bola už viackrát predmetom rozhodnutí Súdneho dvora.[4] Toto konanie ponúka Súdnemu dvoru opätovne možnosť ďalej spresniť účinky zásady zákazu diskriminácie zamestnancov zamestnaných na dobu určitú na túto kategóriu zamestnancov vo verejnej správe.

## II. Právny rámec

### *A. Právne predpisy Únie*

6. V tomto prípade tvorí právny rámec práva Únie smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP[5] (ďalej len „smernica 1999/70“). Touto smernicou je podľa jej článku 1 vykonaná rámcová dohoda o práci na dobu určitú (ďalej aj „rámcová dohoda“), ktorú 18. marca 1999 uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojená v prílohe k tejto smernici.

7. Cieľom rámcovej dohody je totiž „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady [zákazu diskriminácie]…“[6]. Na jednej strane je táto rámcová dohoda založená na úvahe, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“[7]. Rámcová dohoda však súčasne pripúšťa, že „v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom“[8].

8. Čo sa týka jej pôsobnosti, doložka 2 ods. 1 rámcovej dohody stanovuje, že:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu [zvyklostí – *neoficiálny preklad*], ktor[é] [sú] zaužívan[é] v jednotlivých členských štátoch.“

9. Doložka 3 rámcovej dohody obsahuje tieto „vymedzenia“:

„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, a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

4 Rozsudky z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819); z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); z 9. júla 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), a z 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), ako aj uznesenia z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, neuverejnené, EU:C:2012:67), a z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

6 14. odôvodnenie smernice 1999/70.

7 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody, pozri tiež bod 6 jej všeobecných hľadísk.

8 Bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež druhý odsek jej preambuly.

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. …"

10. Doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody má názov „Zásada [zákazu diskriminácie]" a v príslušnej časti znie:

„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."

11. Navyše je potrebné poukázať na článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [9], ktorý pod nadpisom „Ročná dovolenka" obsahuje nasledujúcu úpravu:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru."

### *B. Vnútroštátne právo*

12. Španielsky zákon č. 7/2007 [10] (ďalej len „EBEP") upravuje postavenie verejných zamestnancov všeobecnej štátnej správy Španielska a jeho autonómnych spoločenstiev.

13. Podľa článku 8 EBEP existujú štyri kategórie zamestnancov vo verejnej službe: stáli zamestnanci, dočasní zamestnanci, zamestnanci vo verejnej službe, ktorí môžu byť zamestnaní tak na dobu určitú, ako aj na dobu neurčitú, a pomocný personál.

14. Článok 10 EBEP upravuje:

„1. Dočasnými zamestnancami sú osoby, ktoré sú z výslovne preukázaných dôvodov potreby a naliehavosti prijatí na toto miesto, aby vykonávali úlohy, ktoré sú vlastné stálym zamestnancom, ak nastane niektorý z nasledujúcich prípadov:

a) existencia voľných pracovných miest, ktoré nemožno obsadiť stálymi zamestnancami;

b) dočasné zastupovanie stálych úradníkov;

c) uskutočňovanie programov dočasnej povahy;

d) mimoriadne pracovné zaťaženie alebo nárast práce počas doby najviac šiestich mesiacov v rámci dvanástich mesiacov."

…

9 Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (zákon č. 7/2007 o služobnom poriadku zamestnancov vo verejnej službe), BOE č. 89 z 13. apríla 2007.

3. Pracovný pomer dočasných pracovníkov končí, okrem dôvodov uvedených v článku 63, ak dôvod pre ich menovanie pominul.

…

5. Na dočasných pracovníkov sa uplatnia všeobecné pravidlá pre stálych pracovníkov, pokiaľ je to v súlade s povahou ich postavenia.“

15. Článok 63 EBEP upravuje dôvody straty postavenia úradníka.

16. Zákon č. 4/2011 o verejnej službe v autonómnom spoločenstve Kastília-La Mancha [11] v zásade preberá definíciu „dočasného zamestnanca“ obsiahnutú v článku 10 ods. 1 EBEP s výslovným dodatkom, že títo „dočasne“ plnia úlohy stálych zamestnancov.

17. Článok 9 ods. 1 písm. b) zákona č. 4/2011 ustanovuje:

„1. Pracovný pomer dočasných zamestnancov je ukončený z týchto dôvodov:

…

b) pominutie dôvodov potreby a naliehavosti, ktoré boli základom menovania.

….“

18. Dohoda medzi Generálnym riaditeľstvom pre personál a služby španielskeho ministerstva školstva a odborovou organizáciou ANPE z 10. marca 1994 [12], ktorá sa uplatňuje aj v autonómnom spoločenstve Kastília-La Mancha, stanovuje, že dočasní zamestnanci, ktorí sú 30. júna daného roka minimálne päť a pol mesiaca v pracovnom pomere ako pedagogickí zamestnanci, budú plniť svoje úlohy aj naďalej do začiatku nového školského roka, a teda počas letných mesiacov ďalej poberajú mzdu.

19. Trináste dodatkové ustanovenie zákona č. 5/2012 o všeobecnom rozpočte autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha [13] ustanovuje, že zamestnanci na dobu určitú v prípade ich prepustenia dostanú náhradu za 22 nevyčerpaných dní dovolenky, ak v čase prepustenia pracovali už 12 mesiacov. V prípade prijatia na začiatku školského roka v septembri a prepustenia na konci výučbového obdobia v júni sa vyplatí pomerná náhrada za dni dovolenky.

20. Podľa článku 50 ods. 1 EBEP zahŕňa nárok stálych pracovníkov na platenú dovolenku 22 pracovných dní.

## III. Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

21. Pán Viejobueno Ibáñez a pani de la Vara Gonzálezová, odvolatelia v konaní vo veci samej, boli zamestnaní ako takzvaní dočasní pedagogickí zamestnanci v autonómnom spoločenstve Kastília-La Mancha.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE č. 104, z 2. mája 2011.

12 Pozri rozhodnutie Generálneho riaditeľstva ministerstva školstva a vedy pre personál a služby z 15. marca 1994, BOMEC z 28. marca 1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (zákon č. 5/2012 z 12. júla o rozpočte autonómneho spoločenstva Kastília–La Mancha na rok 2012), BOE č. 273 z 13. novembra 2012.

22. Rozhodnutím príslušného Generálneho riaditeľstva pre ľudské zdroje a vzdelávacie programy (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) ministerstva autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha pre vzdelávanie, kultúru a šport z 13. septembra 2011 bolo odvolateľom pre školský rok 2011/2012 pridelené voľné miesto stredoškolského učiteľa, resp. učiteľky odborných technických predmetov v provinciách Toledo (Španielsko) a Cuenca (Španielsko). Školský rok 2011/2012 podľa vyjadrenia vnútroštátneho súdu trval od 15. septembra 2011 do 14. septembra 2012.

23. Dňa 29. júna 2012, keď sa skončilo výučbové obdobie, však provinční koordinátori pre školstvo v Tolede a Cuence vydali rozhodnutia o ukončení pracovného pomeru odvolateľov, ktoré nadobudli účinnosť v ten istý deň.

24. Proti tomuto rozhodnutiu odvolatelia podali najprv sťažnosť a neskôr žalobu, okrem iného s návrhom, aby súd vyhlásil rozhodnutie za neplatné a určil, že odvolatelia majú nárok pracovať na pracovných miestach, na ktoré boli prijatí, až do 14. septembra 2012.

25. Žaloba bola na prvom stupni zamietnutá. Juzgado de lo Contencioso-administrativo Nr. 2 Toledo [14] (Španielsko) to odôvodnil tak, že s koncom výučbového obdobia dôvody potreby a naliehavosti, ktoré opodstatňovali prijatie dočasných zamestnancov, v zmysle článku 10 ods. 3 EBEP a článku 9 zákona č. 4/2011 pominuli. Podľa judikatúry španielskych súdov dočasní zamestnanci na základe povahy svojej práce nemajú žiadne právo na to, aby na mieste pracovali do určitého dátumu. To platí dokonca aj vtedy, ak pri ich prijatí bol určený určitý dátum prepustenia. V prípade žalobcov aj tak nebol uvedený žiaden určitý dátum, ale na listine o prijatí bolo uvedené len obdobie školského roka 2011/2012.

26. Proti tomuto rozhodnutiu podali odvolatelia opravný prostriedok na Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha, Španielsko). Tvrdia najmä, že ich prepustenie na konci výučbového obdobia porušuje doložku 4 ods. 1 rámcovej dohody, pretože neexistuje opodstatnené odôvodnenie pre rozdielne zaobchádzanie v porovnaní so stálymi pedagogickými zamestnancami. Rozdielne zaobchádzanie spočíva aj v tom, že prepustením im bolo zabránené v skutočnom čerpaní ich ročnej dovolenky a namiesto toho im bola vyplatená peňažná náhrada. Vyplatenie peňažnej náhrady však podľa smernice 2003/88 predstavuje výnimku.

27. Na tomto základe Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha) konanie prerušil a rozhodnutím z 19. apríla 2017, doručeným 11. mája 2017, predložil Súdnemu dvoru v súlade s článkom 267 ZFEÚ nasledujúce prejudiciálne otázky:

1. Možno ukončenie výučbového obdobia školského roka považovať za objektívny dôvod, ktorý odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie s uvedenými dočasnými pedagogickými zamestnancami v porovnaní so stálymi pedagogickými zamestnancami?

2. Je so zásadou zákazu diskriminácie týchto dočasných pedagogických zamestnancov zlučiteľné, ak v prípade, že sa ich pracovný pomer ukončí na konci výučbového obdobia, nemôžu vyčerpať svoju dovolenku formou čerpania skutočných dní odpočinku, a namiesto nich dostanú príslušnú náhradu mzdy[?]

3. Je so zásadou zákazu diskriminácie týchto zamestnancov, ktorí by patrili pod pojem pracovníci na dobu určitú, zlučiteľná abstraktná norma, aká sa nachádza v trinástom dodatkovom ustanovení zákona č. 5/2012, ktorým bolo z dôvodov rozpočtovej úspory a znižovania rozpočtového schodku okrem iných opatrení pozastavené uplatňovanie dohody, ktorú uzavreli ministerstvo školstva a vedy a odborový zväz ANPE, pokiaľ ide o vyplácanie náhrady mzdy za dovolenku v júli a auguste

14 Provinčný správny súd č. 2 Toledo.

v prípade zastupovania na viac ako päť a pol mesiaca, ako aj v prípade pracovných miest, ktoré nie sú obsadené stálym zamestnancom, a stanovuje, že nevysokoškolským dočasným pedagogickým zamestnancom sa má vyplatiť náhrada mzdy za dovolenku zodpovedajúca dvadsiatim dvom pracovným dňom, ak bol dočasný zamestnanec prijatý do zamestnania na celý školský rok, alebo pomernému počtu dní?

28. V konaní pred Súdnym dvorom predložili svoje písomné pripomienky Consejería de Educación Kastília-La Mancha (Ministerstvo pre vzdelávanie autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha), španielska vláda a Európska komisia. Rovnakí účastníci, ako aj pán Viejobueno Ibáñez boli zastúpení na pojednávaní konanom 11. apríla 2018.

## IV. Právne posúdenie

29. Všetky tri prejudiciálne otázky sa týkajú právnej otázky, aké účinky má zásada zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú na situáciu takzvaných dočasných pedagogických zamestnancov v španielskom školstve, ktorí sú prijatí na celý školský rok, potom sú ale na konci výučbového obdobia, teda na konci júna, prepustení.

30. Prvá otázka sa týka odôvodnenia predčasného prepustenia na konci výučbového obdobia, zatiaľ čo druhou a treťou otázkou sa sledujú následky na nárok na dovolenku dočasných zamestnancov. Z tohto dôvodu sa prvej otázke venujem oddelene od druhej a tretej otázky.

### *A. O zákonnosti prepustenia na konci výučbového obdobia (prvá prejudiciálna otázka)*

31. Prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či s doložkou 4 ods. 1 rámcovej dohody je zlučiteľná španielska prax, podľa ktorej sú dočasní zamestnanci, ktorí boli zamestnaní z dôvodov potreby a naliehavosti na trvanie celého školského roka, predčasne prepustení na konci výučbového obdobia. Vnútroštátny súd má pritom pochybnosti, či koniec výučbového obdobia môže predstavovať opodstatnený dôvod pre rozdielne zaobchádzanie s dočasnými zamestnancami v porovnaní so stálymi pedagogickými zamestnancami.

#### *1. O prípustnosti prvej prejudiciálnej otázky*

32. Španielske kráľovstvo zastáva názor, že prvá prejudiciálna otázka je neprípustná, pretože vnútroštátny súd sa v zásade pýta, či sa koniec výučbového obdobia môže považovať za pominutie dôvodu prijatia dočasných zamestnancov v zmysle článku 10 ods. 3 EBEP. Vnútroštátny súd týmto požaduje výklad vnútroštátneho práva, ktorý nepatrí do právomoci Súdneho dvora.

33. Španielska vláda odôvodňuje svoju námietku tým, že právo Únie v zásade nespochybňuje možnosť rozviazať aj zmluvy na dobu určitú pred dosiahnutím ich stanoveného času. Tiež nie je spochybňované to, že pominutie dôvodov potreby a naliehavosti, ktoré odôvodňovali prijatie, môže predstavovať dôvod na predčasné ukončenie. Otázka je tým sama osebe zameraná na to, aby objasnila, či sa koniec výučbového obdobia podľa vnútroštátneho práva môže považovať za pominutie dôvodov potreby a naliehavosti.

34. Tejto námietke nemožno vyhovieť. Súdny dvor sa síce v zmysle ustálenej judikatúry nesmie v rámci prejudiciálneho konania vyjadrovať k výkladu vnútroštátnych právnych predpisov.[15] Otázka vnútroštátneho súdu sa však výslovne týka výkladu doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody. Aj keď predčasné ukončenie zmlúv na dobu určitú nie je *per se* vylúčené, musí byť predsa v tomto smere každé rozdielne zaobchádzanie so zamestnancami zamestnanými na dobu určitú v porovnaní so zamestnancami zamestnanými na dobu neurčitú odôvodnené z podstatných dôvodov.[16] Vnútroštátne právo sa má vyložiť vo svetle tejto požiadavky. K tomu Súdny dvor môže a má v tomto konaní o prejudiciálnej otázke poskytnúť užitočné odporúčania.[17]

35. Prvá prejudiciálna otázka je teda prípustná.

*2. O odpovedi na prejudiciálnu otázku*

36. Najprv je potrebné poukázať na to, že rámcová dohoda sa použije aj na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzavreté so správnymi orgánmi a s inými subjektmi verejného sektora.[18] Dočasní zamestnanci sa teda podľa španielskeho práva považujú za zamestnancov v zmysle doložky 3 ods. 1 rámcovej dohody.

37. Zamestnanie odvolateľov v konaní vo veci samej bolo na dobu určitú. Hoci na pojednávaní bolo objasnené, že listina o prijatí nemala určený dátum ukončenia, všetci zúčastnení pravdepodobne zastávali názor, že zamestnanie dočasných pracovníkov malo skončiť najneskôr 14. septembra 2012. Tento dátum sa uvádza aj v návrhu na začatie prejudiciálneho konania ako koniec školského roka 2011/2012.[19]

*a) Uplatnenie zásady zákazu diskriminácie*

38. Podľa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú. Ustanovenie je podľa judikatúry Súdneho dvora bezpodmienečné a dostatočne presné, takže sa naňho môžu jednotlivci odvolávať priamo pred vnútroštátnymi súdmi.[20]

39. Španielska vláda však spochybňuje, že v tomto prípade existuje rozdielne zaobchádzanie vzhľadom na „podmienky zamestnania“. Rozdielne zaobchádzanie spočíva ale samo osebe v tom, že zmluvy dočasných zamestnancov sú na dobu určitú, zatiaľ čo stáli zamestnanci sú zamestnaní na dobu neurčitú. Predpokladaný zánik zmluvy uzavretej na dobu určitú však ako taký nemôže vyžadovať odôvodnenie. Uzatváranie zmlúv na dobu určitú totiž nie je samo osebe rámcovou dohodou vylúčené. Z tohto dôvodu nie je pôsobnosť zákazu diskriminácie už od samého začiatku založená.

15 Pozri z mnohých rozsudky z 11. marca 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, bod 16), a z 26. novembra 2014, Mascolo a i. ( C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 81).

16 Vo veci Nierodzik Súdny dvor rozhodol, že nie predčasné vypovedanie zmluvy na dobu určitú ako také, ale iba výpovedná doba v porovnaní so stálymi pracovníkmi bezdôvodne skrátená predstavuje diskrimináciu zamestnankyne zamestnanej na dobu určitú, pozri rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 35).

17 Snaha Súdneho dvora podať vnútroštátnym súdom užitočné pokyny k výkladu a uplatneniu práva Únie zodpovedá ustálenej judikatúre; pozri z mnohých rozsudky z 31. januára 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, body 49 až 51); z 11. marca 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, body 17 a 19); z 13. júla 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, bod 61), a z 26. júla 2017, Europa Way a Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, body 35 a 36).

18 Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, body 54 až 57); z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 25); z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 38 až 40), a z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 67).

19 Ak by vnútroštátny súd pri svojom posúdení došiel k záveru, že zamestnanie dočasných zamestnancov je vypovedateľné kedykoľvek a nemalo by končiť automaticky najneskôr 14. septembra 2012, pôsobnosť rámcovej dohody by sa prirodzene neuplatnila. Pretože len možnosť ukončiť zmluvu kedykoľvek nepredstavuje časové ohraničenie v zmysle doložky 3 ods. 1 rámcovej dohody.

20 Rozsudky z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 68), a z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 28).

40. Na odôvodnenie tejto námietky španielska vláda a Consejería na pojednávaní v zásade uviedli, že zamestnanie bolo na dobu určitú a malo trvať (v každom prípade) do konca výučbového obdobia, teda do konca júna 2012: buď sa odkaz na „školský rok 2011/2012“ v menovacom dekréte má chápať tak, že od začiatku bolo myslené len obdobie do konca výučbového obdobia, alebo bolo zamestnanie v skutočnosti časovo ohraničené do pominutia dôvodov potreby a naliehavosti, ktoré nastali na konci výučbového obdobia, a maximálne do nového školského roka.

41. Smerodajné je preto, či a do akej miery zamestnanie dočasných zamestnancov vo veci samej podliehalo podobnému časovému obmedzeniu do konca výučbového obdobia.

42. Pojem „časové ohraničenie“ v zmysle doložky 3 ods. 1 rámcovej dohody sa má vykladať autonómne v súlade s právom Únie.[21] Podľa znenia predpisu závisí od toho, či koniec pracovnoprávneho vzťahu je určený objektívnymi podmienkami ako dosiahnutie určitého dátumu alebo vznikom určitej udalosti.

43. Vzhľadom na ťažkosti existujúce v tomto prípade spôsobuje jednoznačné určenie toho, kedy pominú „dôvody potreby a naliehavosti“, bolo by pri tomto variante časového ohraničenia už otázne, či je jej ukončenie určené objektívnou podmienkou, teda dosiahnutím *určitej* udalosti. Na pojednávaní totiž zástupca Consejería potvrdil, že vopred práve nie je možné určiť udalosť, ktorá by v konkrétnom prípade mala viesť k ukončeniu zamestnania. Skôr môžu rôzne okolnosti viesť k pominutiu dôvodu prijatia.

44. V každom prípade je ale pre časové ohraničenie charakteristické, že pracovnoprávny vzťah zaniká stále automaticky s nástupom určenej udalosti.[22] Z dôvodu uvedeného značného počtu okolností, ktoré môžu viesť k pominutiu dôvodov potreby a naliehavosti, musí školský úrad napriek tomu o prepustení vždy individuálne rozhodnúť. Pominutie „dôvodov potreby a naliehavosti“ predstavuje iba osobitný výpovedný dôvod, ale nie udalosť pre časové ohraničenie v zmysle doložky 3 ods. 1 rámcovej dohody.

45. Čo sa týka možného časového ohraničenia pracovného pomeru do konca výučbového obdobia, vychádzajúc iba z odkazu na „školský rok 2011/2012“, prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu preskúmať, či tým bolo skutočne myslené len výučbové obdobie. Pre prípad, že pracovný pomer mal od začiatku skončiť 30. júna 2012, išlo by tu o podobnú konšteláciu ako vo veciach Grupo Norte Facility a Montero Mateos. Ako som už mala príležitosť uviesť vo svojich návrhoch prednesených v oboch týchto veciach, predpokladané skončenie pracovného pomeru na dobu určitú nepredstavuje diskrimináciu v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody.[23]

46. V návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý tvorí výhradný základ pre rozhodnutie Súdneho dvora[24], je však uvedené, že školský rok 2011/2012 trval od 15. septembra 2011 do 14. septembra 2012. Ako bolo na pojednávaní potvrdené všetkými zúčastnenými, dočasní zamestnanci boli podľa doterajšej praxe zamestnávaní vždy na toto časové obdobie.

47. Vychádzajúc z tohto stavu veci, ide teda o *predčasné* a nie *predpokladané* ukončenie pracovného pomeru na dobu určitú.[25] Predčasné ukončenie síce podľa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody nie je v zásade vylúčené, musí však byť nediskriminačné.[26]

21 Pozri moje návrhy vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, bod 43).

22 Pozri moje návrhy vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43,body 43 až 45).

23 Pozri moje návrhy vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, bod 58), a vo veci Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, bod 53).

24 Pozri rozsudky zo 14. októbra 2010, van Delft a i. (C-345/09, EU:C:2010:610, bod 114); zo 6. októbra 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, bod 13), a z 5. decembra 2017, M.A.S. a M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, bod 24).

25 K tomuto rozlišovaniu rovnako v mojich návrhoch prednesených vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, bod 59), a vo veci Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, bod 54).

26 Pozri bod 34 vyššie, ako aj poznámku pod čiarou 16.

48. Z tohto dôvodu už Súdny dvor konštatoval, že výklad doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle tohto ustanovenia vylučoval takéto podmienky výpovede, by totiž v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú.[27] Súdny dvor obzvlášť potvrdil, že vzhľadom na uplatniteľnú výpovednú dobu ide o pracovnoprávnu podmienku.[28] Primerane to preto musí platiť pre dôvody výpovede, resp. prepustenia, relevantné v tomto prípade.

49. Zákaz diskriminácie sa teda uplatní.

*b) Porovnanie dočasných a stálych zamestnancov*

50. Ako zásadný problém ostáva teda vyriešiť otázku, či stálych pedagogických zamestnancov možno považovať za „porovnateľných stálych pracovníkov“ v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody. Ako vyplýva už zo znenia predpisu, právo Únie zakazuje diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú vo vzťahu k porovnateľným stálym pracovníkom, ale nevyžaduje rovnosť zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ak nejde o porovnateľnú situáciu. Len pri porovnateľnej situácii môže prepustením na konci výučbového obdobia dôjsť k diskriminácii pracovníkov na dobu určitú.

51. Nepodstatné je naproti tomu – ako bolo aj zdôraznené na pojednávaní – možné rozdielne zaobchádzanie medzi dvoma rôznymi skupinami pracovníkov na dobu určitú.[29] Predmetom preskúmania nesmie byť teda otázka, či sa s dočasnými zamestnancami z dôvodu praxe zmenenej v roku 2012 teraz inak zaobchádza ako s dočasnými zamestnancami, ktorí boli v pracovnom pomere zamestnaní pred školským rokom 2011/2012 a pri tom na svojich pozíciách zostali zvyčajne do konca školského roka v septembri.

52. Odvolatelia v konaní vo veci samej však práve poukazujú na rozdielne zaobchádzanie s nimi v porovnaní so stálymi zamestnancami, pretože pracovnoprávny vzťah stálych zamestnancov aktuálne ani na konci výučbového obdobia nekončí, ani nie je počas letných prázdnin pozastavený, zatiaľ čo dočasní zamestnanci sú na začiatku letných prázdnin prepustení. Rozhodujúce je teda to, či sa dočasní a stáli zamestnanci nachádzajú v porovnateľnej situácii.

53. Východiskom úvah o porovnateľnosti medzi učiteľmi zamestnanými na dobu určitú a stálymi zamestnancami, ktoré prináležia vnútroštátnemu súdu,[30] je definícia pojmu „porovnateľný stály pracovník“ v doložke 3 ods. 2 rámcovej dohody. Podľa judikatúry sa má potom, vychádzajúc zo súhrnu faktorov ako druh práce, požiadavky na vzdelanie a pracovnoprávne podmienky, preskúmať, či zamestnanci vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu.[31]

54. Podľa tvrdení v návrhu na začatie prejudiciálneho konania v tomto prípade hovorí mnoho v prospech toho, že učitelia zamestnaní na dobu určitú sa s ohľadom na konkrétne vykonávanú činnosť – obzvlášť druh práce, požiadavky na vzdelanie a pracovnoprávne podmienky – nachádzajú v rovnakej situácii ako stáli učitelia. Podľa vnútroštátneho práva sú dočasným zamestnancom

27 Rozsudky z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 a 29), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 30).

28 Rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 29).

29 Uznesenie z 11. novembra 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, bod 57). Pozri k tomuto bodu aj moje návrhy vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, bod 45) a vo veci Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, bod 40).

30 Rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43); z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42).

31 Rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31), ako aj uznesenia z 21. septembra 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, bod 44), a z 9. februára 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, bod 38); v rovnakom zmysle už rozsudok z 31. mája 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

priraďované také miesta, ktoré dočasne nemôžu byť obsadené stálymi zamestnancami. Dočasní zamestnanci týmto, zdá sa, vykonávajú rovnaký druh práce za rovnakých podmienok, pretože zakaždým nahrádzajú stáleho zamestnanca. K výkonu povolania učiteľa je nevyhnutné rovnaké vzdelanie, ako aj úspešná účasť vo výberovom konaní.

55. Z týchto všeobecných úvah však ešte nevyplýva, že dočasní a stáli zamestnanci sa celkovo nachádzajú v rovnakej situácii v každom ohľade. Rozhodujúce je ale to, že sa obe kategórie zamestnancov tiež a práve v súvislosti so spornou úpravou – v tomto prípade s predčasným ukončením pracovnoprávneho vzťahu na začiatku letných prázdnin – nachádzajú v porovnateľnej situácii. [32]

56. V súvislosti s prepustením pred letnými prázdninami totiž už preto nemôžu byť dočasní zamestnanci porovnateľní so stálymi zamestnancami, pretože už ich postavenie predpokladá možnosť predčasného ukončenia, zatiaľ čo pracovný pomer stálych zamestnancov je, ako vyplýva z definície, trvalý. Najmä o túto okolnosť sa podľa vlastných tvrdení vnútroštátny súd opieral v minulosti, aby odôvodnil zákonnosť prepustenia dočasných zamestnancov na konci výučbového obdobia.

57. Existencia diskriminácie však nemôže byť jednoducho odmietnutá odkazom na vnútroštátnu úpravu, ktorá predpokladá práve predmetné rozdielne zaobchádzanie. [33] Navyše je cyklické, ak aby bola porovnateľnosť oboch skupín v tomto prípade odmietnutá s odkazom na trvalosť zamestnania stálych zamestnancov, ak je predmetom sporu práve zákonnosť predčasného ukončenia pracovnoprávneho vzťahu učiteľov zamestnaných na dobu určitú. V opačnom prípade by porovnateľnosť dočasných a stálych zamestnancov v súvislosti s prepustením bola neustále vylúčená a vyňatá z pôsobnosti rámcovej dohody. To by však odporovalo judikatúre Súdneho dvora, ktorá zákaz diskriminácie z doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody aplikuje výslovne na podmienky prepustenia. [34]

58. Iba také nevýhody, ktoré sú inherentne spojené s časovým ohraničením, odrážajú (prípustný) rozdiel medzi zamestnancami zamestnanými na dobu určitú a na dobu neurčitú a nepredstavujú preto žiadnu diskrimináciu. Práve v súvislosti s takýmito nevýhodami dočasní a stáli zamestnanci nie sú porovnateľní. Nevýhody, ktoré sú neoddeliteľne späté s časovým obmedzením pracovného pomeru, sa majú odlišovať od ďalších nevýhod. Predčasné prepustenie na konci výučbového obdobia sa v tomto prípade týka len dočasných zamestnancov zamestnaných na dobu určitú. Možnosť predčasného ukončenia pracovného pomeru nie je ani zďaleka okolnosť, ktorá je v zásade inherentná zamestnaniu na dobu určitú, ale je ďalším znevýhodňovaním dočasných zamestnancov voči stálym zamestnancom v španielskom práve.

59. Aspoň po obdobie jeho predpokladaného trvania nie je dočasné zamestnanie v zásade spojené s veľkou neistotou, pokiaľ ide o jeho ďalšiu existenciu. Preto porovnateľnosť so situáciou stálych zamestnancov nestroskotáva už z tohto dôvodu. Ako som už uviedla na inom mieste [35], existencia pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca na dobu určitú nie je počas obdobia platnosti jeho zmluvy hodná ochrany o nič menej ako existencia pracovnoprávneho vzťahu stáleho pracovníka. Vnútroštátne právo v prejednávanom prípade síce stanovuje, že dočasní zamestnanci môžu byť v prípade pominutia dôvodov potreby a naliehavosti predčasne prepustení. Na pozadí každoročného ukončenia výučbového

32 V tomto zmysle aj uznesenie z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 44). Pozri moje návrhy vo veci Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, bod 44), vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, bod 49), a vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, bod 71), ako aj všeobecne k zásade rovnosti rozsudok zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a i. ( C-127/07, EU:C:2008:728, bod 25).

33 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), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 46).

34 Pozri v tejto súvislosti bod 48 vyššie, ako aj poznámku pod čiarou 27.

35 Pozri moje návrhy vo veci Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, bod 73).

obdobia na začiatku letných prázdnin však dotknutí nemuseli počítať s tým, že by to úrady klasifikovali ako pominutie uvádzanej potreby a naliehavosti. Na pojednávaní toto hľadisko osobitne zdôraznila aj Komisia. V opačnom prípade by pracovnoprávny pomer mohol byť od začiatku ohraničený do konca výučbového obdobia.

60. Čo sa týka ďalšieho trvania pracovnoprávneho vzťahu počas celej dĺžky školského roka 2011/2012, dočasní a stáli zamestnanci sa teda nachádzajú v porovnateľnej situácii v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej zmluvy. Ani stáli, ani dočasní zamestnanci pri zvyčajnom priebehu udalostí nemuseli – obzvlášť vzhľadom na doterajšiu prax – počítať s tým, že budú prepustení pred koncom školského roka. Ako Komisia právom zdôraznila, aj vnútroštátny súd – ktorý je sám príslušný na toto zistenie – vychádza očividne z toho, že situácia dočasných a stálych zamestnancov je porovnateľná.

61. Prepustenie odvolateľov na konci výučbového obdobia 2011/2012 predstavuje teda rozdielne zaobchádzanie v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody, ktoré si vyžaduje odôvodnenie.

*c) Odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania*

62. Napokon je teda potrebné preskúmať, či toto rozdielne zaobchádzanie môže byť odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

63. Prostredníctvom odkazu na objektívne dôvody, ktoré okrem iného upravuje aj doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody, vyjadrujú európski sociálni partneri, a napokon aj normotvorca Únie, základnú myšlienku, v zmysle ktorej zamestnávatelia nesmú využívať pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú na to, aby dotknutých pracovníkov zbavili práv, ktoré sa priznávajú porovnateľným stálym pracovníkom. [36]

64. Zjednodušene povedané, judikatúra týkajúca sa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody [37] uznáva ako objektívne dôvody rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi jednak úlohy, ktoré majú pracovníci plniť, a jednak legitímne ciele sociálnej politiky príslušného členského štátu. Okrem toho možno rozdielne zaobchádzanie aj v prípade, že ide o objektívne dôvody, ospravedlniť iba vtedy, ak vyplýva z presne identifikovaných konkrétnych okolností a ak sa dodrží zásada proporcionality.

65. Podľa týchto kritérií nemôže koniec výučbového obdobia predstavovať objektívny dôvod pre znevýhodňovanie odvolateľov v konaní vo veci samej.

66. Po prvé povaha pracovnoprávneho vzťahu dočasných zamestnancov v porovnaní s učiteľmi ako stálymi zamestnancami nemôže odôvodňovať ich rozdielne zaobchádzanie. Podľa stálej judikatúry totiž nemôže byť dočasný charakter zamestnania sám osebe odôvodnením pre diskrimináciu. [38]

67. Španielska vláda a Consejería síce zdôrazňujú, že dočasní zamestnanci z dôvodu ich postavenia musia rátať s predčasným prepustením, pretože to je stanovené pre prípad pominutia dôvodov prijatia. Nebolo však konkrétne predvídateľné, že koniec výučbového obdobia by mal byť klasifikovaný ako takéto pominutie dôvodu prijatia. Priebeh školského roka sa totiž vyznačuje striedajúcimi sa výučbovými obdobiami a obdobiami bez výučby: koniec výučbového obdobia v júni bol pevne

36 Rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37); z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 41), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

37 Rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 53 a 58), z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 42); z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55); z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 51), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45).

38 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 56), a z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 74).

stanovený od začiatku a dokonca vymedzený dátumom. Označiť tento bežný a úplne predvídateľný priebeh bez toho, aby nastali iné okolnosti, ako pominutie dôvodov prijatia sa zdá byť rozporuplné. V tomto prípade by pracovný pomer musel byť od začiatku časovo ohraničený do začiatku letných prázdnin, pretože konzekventne pre obdobie bez výučby dôvod prijatia od začiatku neexistoval.

68. Niečo iné by mohlo platiť, ak by nastala nepredvídateľná udalosť, ako napríklad otvorenie súkromnej školy v spádovej oblasti dotknutého zariadenia a v dôsledku odchodu žiakov sa zníži potreba učiteľského personálu alebo prekvapivé uzdravenie dlhodobo práceneschopného kolegu.

69. Po druhé potreba vyučujúcich, ktorá sa na konci výučbového obdobia zníži alebo pominie, sa dotýka rovnako stálych aj dočasných zamestnancov. Čo sa totiž týka vyučovania ako takého, úlohy, ktorými sú poverení dočasní zamestnanci, zodpovedajú úlohám stálych zamestnancov.[39] Podľa tvrdení vnútroštátneho súdu nemusia byť stáli zamestnanci počas prázdnin prítomní, ani nemusia byť školskému úradu iným spôsobom konkrétne k dispozícii.

70. Stáli zamestnanci sa síce počas letných prázdnin podľa okolností musia pripravovať na nasledujúci školský rok, čo dočasní zamestnanci vykonávajú len vtedy, ak boli prijatí aj na ďalší školský rok. Obe skupiny učiteľov však musia letné mesiace využiť na ďalšie vzdelávanie. Aj dočasní zamestnanci rovnako zmysluplne ako stáli zamestnanci môžu byť využití na to, aby vykonávali skúšky v opravných termínoch. Na pojednávaní bolo v tejto súvislosti potvrdené, že vykonávanie skúšok nie je v žiadnom prípade vyhradené stálym zamestnancom, ale sú skutočne – obzvlášť počas krátkych časových úsekoch bez výučby počas školského roka – vykonávané aj dočasnými zamestnancami. Rozdielne zaobchádzanie teda nie je odôvodnené povahou úloh vykonávaných znevýhodňovanými zamestnancami.

71. Po tretie prepustenie učiteľov zamestnaných na dobu určitú na konci výučbového obdobia nemôže byť samo osebe odôvodnené tým, že predpokladané ďalšie trvanie ich zamestnania počas leta by veľmi zaťažilo verejné financie.

72. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že až do školského roka 2011/2012 boli dočasní zamestnanci, ktorí boli menovaní na celý školský rok, ďalej zamestnávaní aj počas letných prázdnin. S cieľom ušetriť rozpočtové prostriedky bola táto prax začiatkom roka 2012 zmenená a na tento účel bol vydaný rozpočtový zákon č. 5/2012, ktorý upravuje prepustenie dočasných zamestnancov na konci výučbového obdobia a pomerné vyplatenie náhrady za nevyčerpané dni dovolenky. Podľa názoru vnútroštátneho súdu preto ušetrenie rozpočtových prostriedkov predstavuje skutočný cieľ zmeny praxe. Podľa ustálenej judikatúry však iba rozpočtové hľadisko nemôže samo osebe slúžiť ako odôvodnenie pre diskrimináciu.[40]

73. Okrem toho nie je zjavné, prečo práve dočasní zamestnanci by predčasným ukončením ich zamestnania mali prispieť k cieľu šetrenia. Rozhodovanie o využívaní rozpočtových prostriedkov síce prináleží členským štátom, avšak toto rozhodovanie musí byť vykonávané bez diskriminácie.[41]

74. Po štvrté, ak by sa aj akceptovalo rozpočtové šetrenie za určitých okolností ako legitímny cieľ, samotné sledovanie tohto cieľa by v tomto prípade bolo tak či tak neprimerané.

39 Pozri v tejto súvislosti bod 54 vyššie.

40 Rozsudky z 24. februára 1994, Roks a i. (C-343/92, EU:C:1994:71, bod 35, ako aj doplňujúco body 36 a 37); z 20. marca 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, bod 59, ako aj doplňujúco body 60 a 61), a z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 110).

41 V tomto zmysle Súdny dvor v rozsudku z 27. februára 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, bod 48), rozhodol, že zníženie výplat sudcov neporušuje právo Únie, pretože sú súčasťou plošného úsporného plánu vo verejnej službe.

75. Obzvlášť v oblasti uplatniteľnosti zákazu diskriminácie rámcovej dohody judikatúra pri preskúmavaní primeranosti požaduje, aby rozdielne zaobchádzanie bolo odôvodnené nadviazaním na objektívne a transparentné kritériá. [42]

76. Španielska prax je však netransparentná v dvojakom ohľade: na jednej strane je prepustenie dočasných zamestnancov na začiatku letných prázdnin v rozpore s kolektívnou zmluvou z roku 1994, na ktorej platnosť sa zamestnanci mohli spoliehať. Tá upravuje, že dočasní zamestnanci sa počas leta majú ďalej zamestnávať, ak sa k 30. júnu nachádzajú v pracovnom pomere v školstve aspoň päť a pol mesiaca. Zákon č. 5/2012 je oproti tomu zameraný na obchádzanie kolektívnej zmluvy tým, že dočasní zamestnanci sú pri svojom prepustení iba odškodnení pomernou náhradou za najviac 22 dní dovolenky namiesto toho, aby počas obdobia bez výučby ďalej dostávali svoju výplatu.

77. Na druhej strane sa prax pri prepúšťaní na konci výučbového obdobia podľa tvrdení vnútroštátneho súdu neuplatňuje jednotne. Nie všetci dočasní zamestnanci sú na konci výučbového roka prepustení. Namiesto nadviazania na objektívne a transparentné kritériá môže školský úrad v jednotlivom prípade teda svojvoľne rozhodnúť, či dočasný zamestnanec bude alebo nebude prepustený.

78. Zo všetkých týchto dôvodov nemôže byť rozdielne zaobchádzanie s dočasnými zamestnancami, ako sú navrhovatelia vo veci samej, a so stálymi pedagogickými zamestnancami v súvislosti s ďalším trvaním pracovnoprávneho pomeru, dojednaného na určitý školský rok, aj počas letných prázdnin odôvodnené.

79. Ako odpoveď na prvú otázku sa doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej praxi, akou je predmetná prax vo veci samej, podľa ktorej učitelia prijatí za dočasných zamestnancov v zmysle španielskeho práva na celý školský rok sú prepustení už na konci výučbového obdobia, zatiaľ čo pracovnoprávny pomer v tomto ohľade porovnateľných stálych zamestnancov pokračuje aj po skončení výučbového obdobia a nie je pozastavený.

### *B. O náhrade mzdy za nevyčerpanú dovolenku (druhá a tretia prejudiciálna otázka)*

80. Keďže prvá otázka sa má podľa môjho názoru zodpovedať záporne, odpoveď na druhú a tretiu prejudiciálnu otázku je zbytočná.

81. Iba podporne v súvislosti s druhou otázkou preto poznamenávam toto: to, že dočasní zamestnanci z dôvodu ich prepustenia pred letnými prázdninami nemôžu ani čerpať dovolenku určenú v tomto časovom období, je iba nevyhnutný následok – podľa môjho názoru – protiprávneho prepustenia. Nepredstavuje však osobitnú formu diskriminácie. Ak by bol na konci výučbového obdobia prepustený stály zamestnanec, pretože napríklad existujú dôvody pre stratu postavenia úradníka podľa článku 63 EBEP, rovnako by viac nemohol čerpať dovolenku počas letných mesiacov, ale dostal by vyplatenú náhradu za dovolenku upravenú v článku 50 ods. 1 EBEP. Preto tu nejde o znevýhodňovanie dočasných zamestnancov.

82. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 mimochodom upravuje, že v prípade ukončenia pracovnoprávneho pomeru sa vyplatí náhrada za nevyčerpanú dovolenku.

83. Čo sa týka tretej otázky, vnútroštátny súd chce v podstate vedieť, či zásada zákazu diskriminácie zakotvená v doložke 4 ods. 1 rámcovej dohody bráni vnútroštátnej úprave, ktorou bola zbavená platnosti skôr uzavretá kolektívna zmluva, podľa ktorej učitelia zamestnaní na dobu určitú, ktorí sa k 30. júnu nachádzajú v pracovnom pomere aspoň päť a pol mesiaca, budú vykonávať svoje úlohy ďalej až do konca školského roka v septembri – a teda v júli a auguste ďalej poberajú mzdu.

42 Rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 58); z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55), a z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 77).

84. Zákon č. 5/2012 síce namiesto toho upravuje, že učiteľom prepusteným na konci výučbového času sa má zaplatiť náhrada *pro rata temporis* za nevyčerpanú dovolenku „stratenú“ ukončením pracovného pomeru. No celkový rozsah nároku na dovolenku – v súlade s platnou úpravu článku 50 ods. 1 EBEP, ktorá sa vzťahuje primerane aj na stálych zamestnancov – je stanovený len na 22 dní.[43] Odvolatelia, ako sa zdá, vidia diskrimináciu už v tom, že stáli zamestnanci v júli a v auguste dostanú zaplatené skutočne viac, totiž približne dvakrát toľko platených dní voľna. V konečnom dôsledku by dočasní zamestnanci boli ukrátení v dôsledku toho o veľkú časť im prináležiacej platenej dovolenky v júli a auguste.

85. V skutočnosti sa však táto otázka týka iba nevyhnutného následku prepustenia dočasných zamestnancov na konci výučbového obdobia. Ak je prepustenie dotknutých zamestnancov z pohľadu práva Únie protiprávne, nevzniká už viac otázka, či im namiesto ďalšieho vyplatenia ich príjmov do septembra môže byť zaplatená náhrada za 22 nevyčerpaných dní dovolenky.

86. V prípade, že Súdny dvor prepustenie dotknutých učiteľov na konci výučbového obdobia neklasifikuje ako diskriminačné, je potrebné upozorniť na to, že stálym zamestnancom by podľa článku 50 ods. 1 EBEP v prípade ich prepustenia na konci výučbového obdobia rovnako prináležala náhrada za 22 dní dovolenky. Ani v tomto teda tiež nespočíva znevýhodňovanie dočasných zamestnancov. To, že situácia je za určitých okolností výhodnejšia, ak je učiteľ počas letných mesiacov jednoducho ďalej platený, spočíva v osobitostiach pracovného pomeru v školstve, ktorý je ovplyvnený striedaním období bez výučby a výučbovými obdobiami. Obdobia bez výučby počas školského roka však nemôžu byť bez všetkého ako celok postavené na rovnakú úroveň ako dni dovolenky.[44]

## V. Návrh

87. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Kastília-La Mancha, Španielsko), takto:

Doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú pripojenej v prílohe smernice 1999/70/ES sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej praxi, akou je dotknutá prax vo veci samej, podľa ktorej učitelia prijatí za dočasných zamestnancov na celý školský rok v zmysle španielskeho práva sú prepustení už na konci výučbového obdobia, zatiaľ čo pracovnoprávny pomer v tomto ohľade porovnateľných stálych zamestnancov pokračuje aj po skončení výučbového obdobia a nie je pozastavený.

43 Náhrada za plných 22 dní je však vyplatená len dočasným zamestnancom, ktorí boli už predtým zamestnaní dvanásť mesiacov. Dočasní pracovníci, ktorí boli zamestnaní len na začiatku školského roka, dostanú iba pomernú náhradu primerane za odpracovaný čas.

44 Pozri v tejto súvislosti bod 70 vyššie.