Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 25. januára 2018 [1]

Vec C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
proti
Consorci Sanitari de Terrassa

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Zamestnanie na dobu určitú – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Zásada zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú – Pojem pracovnoprávne podmienky – Nárok pracovníka na opätovné zamestnanie v prípade nezákonného prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny – Práca na dobu určitú v podobe dočasnej pracovnej zmluvy – Pracovná zmluva vo verejnom sektore – Rozdielne zaobchádzanie so stálymi pracovníkmi – Nie stále pracovné zmluvy uzavreté na dobu neurčitú podľa španielskeho práva“

I. Úvod

1. Považuje sa za diskrimináciu, ak pracovník zamestnaný na dobu určitú vo verejnom sektore v prípade nezákonnej výpovede pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa nemá nárok na opätovné zamestnanie v podniku, zatiaľ čo zákon stálemu pracovníkovi vo verejnej správe presne takýto nárok priznáva?

2. Toto je v podstate právna otázka, ktorú musí Súdny dvor objasniť v prejednávanom konaní o prejudiciálnej otázke. Ešte raz sa pritom vynára právne postavenie pracovníkov na dobu určitú v Španielsku, konkrétne s prihliadnutím na konkrétny druh zamestnania na dobu určitú, ktorým je „dočasná pracovná zmluva“ [2] vo verejnom sektore, ktorá bola neskôr zmenená na „nie stálu pracovnú zmluvu uzavretú na dobu neurčitú“.

3. Konkrétne ide o prípad španielskej zdravotnej sestry, ktorou je pani Gardenia Yolanda Vernazová Ayoviová a ktorá bola prepustená z disciplinárnych dôvodov, a teraz sa pred vnútroštátnymi súdmi usiluje o opätovné zamestnanie v nemocnici. Je sporné, či si pani Vernazová Ayoviová môže uplatniť právny nárok na opätovné zamestnanie podobne ako stály pracovník vo verejnej správe v prípade, ak sa ukáže, že bola prepustená nezákonne. Pri posúdení tejto problematiky zohrávajú rolu v neposlednom rade aj osobitosti zamestnania vo verejnej správe.

1 Jazyk prednesu: nemčina.

2 Po španielsky: contrato de trabajo de interinidad.

4. Tento prípad sa zaraďuje medzi sériu konaní o prejudiciálnej otázke týkajúcich sa zásady zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú, z ktorých sa viac ako jeden venuje právnym problémom súvisiacim so španielskou dočasnou pracovnou zmluvou, zatiaľ čo niekoľko ďalších prípadov sa zakladá na iných typoch pracovných zmlúv na dobu určitú v Španielsku. [3]

5. Rozsudok Súdneho dvora v prejednávanom prípade môže byť ďalším kameňom v mozaike judikatúry týkajúcej sa ochrany pracovníkov na dobu určitú pred zneužívaním a diskrimináciou, ktorá je už dlhšiu dobu predmetom sociálnej politiky Európskej únie.

II. Právny rámec

A. Právo 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 [4] (ďalej len „smernica 1999/70“). Touto smernicou sa v zmysle článku 1 uvádza do účinnosti rámcová dohoda o práci na dobu určitú (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorú 18. marca 1999 uzatvorili tri všeobecné medzirezortné organizácie (EGB, UNICE a CEEP) a ktorá je pripojená k smernici.

7. Hlavným cieľom rámcovej dohody o práci na dobu určitú je „stanoviť všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú“ a v tejto súvislosti okrem iného „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie…“ [5]. Vyjadruje vôľu sociálnych partnerov „vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“ [6].

8. Rámcová dohoda pritom vychádza z predpokladu, „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]. Táto dohoda sa považuje za „príspevok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi ‚pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov‘“ [9]

9. Doložka 1 rámcovej dohody, ktorá stanovuje jej účel, znie takto:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;

b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

3 Konkrétne o dočasnú pracovnú zmluvu ide najmä v rozsudku zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, „de Diego Porras I“), v prebiehajúcom konaní vo veci de Diego Porras (C-619/17, „de Diego Porras II“), ako aj v prebiehajúcom konaní vo veci Montero Mateos (C-677/16). V poslednej uvedenej veci, ako aj vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16), som 20. decembra 2017 predložila svoje návrhy (EU:C:2017:1022 a EU:C:2017:1021). Okrem toho treba odkázať aj na prebiehajúce konanie vo veci Rodríguez Otero (C-212/17).

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

5 Odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

6 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody.

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.

9 Prvý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež body 3 a 5 jej všeobecných hľadísk.

10. Čo sa týka oblasti jej pôsobnosti, doložka 2 bod 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, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.“

11. 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 priamo so zamestnávateľom, a 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.“

12. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má názov „Zásada nediskriminácie“ 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.“

B. Vnútroštátne právo

13. Zo španielskeho práva sú relevantné ustanovenia zákona o verejnej službe [10], ako aj ustanovenia Zákonníka práce [11].

Kategória nie stálych pracovníkov na dobu neurčitú

14. Pracovníci verejnej správy v Španielsku sú buď úradníci, alebo zamestnanci vo verejnej službe.

15. Zamestnanci vo verejnej službe sú zamestnávaní na základe pracovných zmlúv a na účely prejednávaného prípadu ich možno rozdeliť do troch kategórií:

– stáli zmluvní pracovníci, ktorí boli zamestnaní po uskutočnení výberového konania a ktorí majú garantované pracovné miesto,

– zmluvní pracovníci, ktorí vykonávajú svoju službu bez predchádzajúceho výberového konania na základe „nie stálej zmluvy na dobu neurčitú“, a

– zmluvní pracovníci zamestnaní na dobu určitú.

10 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (prepracované znenie zákona o verejnej službe schválené kráľovským legislatívnym dekrétom č. 5/2015) z 30. októbra 2015 (BOE č. 261 z 31. októbra 2015, s. 103105).

11 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (prepracované znenie Zákonníka práce schváleného kráľovským legislatívnym dekrétom č. 2/2015) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224).

16. Podľa judikatúry Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko)[12] sa za nie stálych zmluvných pracovníkov na dobu neurčitú v zmysle druhej kategórie považujú okrem iného tí pracovníci, ktorí boli zamestnaní protiprávnym spôsobom na základe pracovných zmlúv na dobu určitú. Ale aj dočasná pracovná zmluva môže založiť nie stály pracovný pomer na dobu neurčitú.

Právne následky nezákonného prepustenia z disciplinárnych dôvodov

17. Podľa článku 56 ods. 1 a 2 [Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Zákonník práce schválený kráľovským legislatívnym dekrétom č. 2/2015)], (ďalej len „Zákonník práce“), zamestnávateľ má v prípade nezákonného prepustenia pracovníka v zásade možnosť zvoliť si, či pracovníka opätovne zamestná a zaplatí mu mzdu, ktorú prestal poberať odo dňa výpovede, až kým súd nevyhlási výpoveď za nezákonnú, alebo mu vyplatí náhradu vo výške zodpovedajúcej 33 dňom za každý odpracovaný rok, nanajvýš 24 mesačným platom.

18. Právna úprava článku 56 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa vzťahuje tak na pracovníkov v súkromnom sektore, ako aj na určité kategórie pracovníkov verejnej správy, konkrétne jednak na pracovníkov verejnej správy s pracovnými zmluvami na dobu určitú, a jednak na nie stálych pracovníkov verejnej správy na dobu neurčitú, t. j. na druhú a tretiu z kategórií uvedených v bode 15 vyššie.

19. Na rozdiel od toho článok 96 ods. 2 zákona o verejnej službe stanovuje, že pracovník musí byť opätovne zamestnaný, ak sa určí, že prepustenie, ku ktorému došlo v dôsledku začatia disciplinárneho konania z dôvodu spáchania závažného porušenia, je neoprávnené.

Dočasná pracovná zmluva

20. Dočasná pracovná zmluva je osobitný druh pracovnej zmluvy, ktorý je upravený vo vykonávacom predpise k Zákonníku práce, konkrétne v článku 4 kráľovského dekrétu 2720/1998.[13] Takúto zmluvu možno uzavrieť na účely zastúpenia pracovníka podniku s nárokom na zachovanie jeho pracovného miesta na základe právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo individuálnej dohody. Takúto zmluvu možno tiež uzavrieť na účely dočasného obsadenia pracovného miesta, a to po dobu trvania výberového konania alebo povyšovania v záujme obsadenia práve tohto pracovného miesta.

III. Skutkový stav a konanie vo veci samej

21. Pani Vernazová Ayoviová bola od 30. mája 2006 zamestnaná v Španielsku ako zdravotná sestra. Jej zamestnávateľkou bola pôvodne Fundació Sant Llàtzer, až kým pracovný pomer zakrátko presunuli do Consorci Sanitari de Terrassa (ďalej len „Consorci“).[14] Consorci je verejnoprávny subjekt v Španielsku, ktorý sa považuje za orgán verejnej správy a ktorý prevádzkuje nemocnicu v Terrasse. Pani Vernazová Ayoviová tam vykonávala svoju činnosť najskôr na kratší pracovný čas a neskôr na plný pracovný úväzok v poobedňajšej zmene.

12 Najvyšší súd, Španielsko.

13 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kráľovský dekrét č. 2720/1998 z 18. decembra 1998, ktorým sa vykonáva článok 15 Zákonníka práce v oblasti zmlúv na dobu určitú (BOE č. 7 z 8. januára 1999, s. 568).

14 Zdravotnícke konzorcium v Terrasse.

22. Pracovný pomer pani Vernazovej Ayoviovej sa zakladal na prvej, dočasnej pracovnej zmluve na dobu určitú, ktorej platnosť začala 30. mája 2006 a skončila 14. augusta 2006, a potom na ďalšej, tiež dočasnej pracovnej zmluve na dobu určitú, ktorá začala 15. augusta 2006 a bola 28. decembra 2006 zmenená na „nie stály pracovný pomer na dobu neurčitú“ v zmysle španielskej judikatúry. [15]

23. Dňa 20. júla 2011 pani Vernazová Ayoviová požiadala o pracovné voľno z osobných dôvodov, ktoré jej bolo najprv udelené v dĺžke jedného roka a neskôr bolo dvakrát predĺžené, a to vždy na jeden rok.

24. Keď pani Vernazová Ayoviová 19. júna 2014 požiadala o návrat do zamestnania, Consorci jej oznámil, že momentálne nie je k dispozícii pracovné miesto, ktoré by bolo primerané alebo podobné pracovnému miestu zdravotnej sestry v jej predchádzajúcej pracovnej oblasti. Žalobkyňa následne päťkrát odpovedala na interné oznámenia, bezúspešne. Consorci jej napokon priznal pracovné miesto s čiastočným 46,66 % pracovným úväzkom s pracovným časom v poobedňajších hodinách, a nie so stálou pracovnou zmluvou na dobu neurčitú.

25. Pani Vernazová Ayoviová následne prejavila záujem akceptovať iba pracovné podmienky, ktoré mala pred pracovným voľnom, z osobných dôvodov a v máji 2016 odmietla aj rozpis služieb, ktorý jej bol doručený.

26. Keďže pani Vernazová Ayoviová nenastúpila na svoje miesto podľa časového rozpisu služieb, najprv jej pohrozili disciplinárnymi opatreniami, a napokon bolo voči nej začaté disciplinárne konanie. V rámci tohto disciplinárneho konania bola pani Vernazová Ayoviová 15. júla 2016 prepustená zo zamestnania z disciplinárnych dôvodov na základe jej neospravedlneného nenastúpenia na pracovisko.

27. Dňa 26. augusta 2016 pani Vernazová Ayoviová podala na Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse, Španielsko) [16], čiže na vnútroštátny súd, žalobu proti jej prepusteniu z disciplinárnych dôvodov. Svoje prepustenie považuje za nezákonné a navrhuje, aby vnútroštátny súd zaviazal Consorci, aby ju opätovne prijal do zamestnania za rovnakých pracovných podmienok, ktoré boli platné pred jej prepustením, a aby jej zaplatilo mzdu, ktorú prestala poberať, alebo aby jej zaplatilo odstupné v maximálnej zákonom stanovenej výške.

IV. Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdnym dvorom

28. Uznesením z 26. januára 2017, ktoré bolo doručené Súdnemu dvoru 22. februára 2017, Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse) predložil Súdnemu dvoru podľa článku 267 ZFEÚ návrh na začatie prejudiciálneho konania o týchto otázkach:

1. Považuje sa za súčasť pojmu „pracovnoprávne podmienky“ podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES, zákonná odpoveď, ktorú ponúka právny poriadok na kvalifikáciu prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny, ktoré sa považuje za nezákonné, a najmä odpoveď, ktorú uvádza článok 96 ods. 2 španielskeho zákona o verejnej službe?

2. Považovala by sa podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú za diskriminačnú situácia, aká sa uvádza v článku 96 ods. 2 španielskeho zákona o verejnej službe, v ktorej prepustenie stáleho pracovníka verejnej správy za porušenie pracovnej disciplíny, ak je vyhlásené za neoprávnené – nezákonné – znamená vždy opätovné zamestnanie pracovníka, ale ak ide o pracovníka na dobu neurčitú – alebo pracovníka na dobu určitú –, ktorý vykonáva tie isté úlohy ako stály pracovník, udeľuje možnosť opätovne ho nezamestnať a namiesto toho mu vyplatiť náhradu?

15 Pozri v tejto súvislosti body 15 a 16 vyššie.

16 Pracovný súd č. 2 v Terrasse, Španielsko.

3. Odôvodňovala by tá istá predchádzajúca otázka, nie v zmysle uvedenej smernice, ale na základe článku 20 Charty základných práv Európskej únie, v takomto prípade rozdielne zaobchádzanie?

29. V prejudiciálnom konaní pred Súdnym dvorom zaujali písomné stanovisko Consorci Sanitari de Terrassa, španielska vláda a Európska komisia. Tí istí účastníci konania, rovnako ako pani Vernazová Ayoviová, boli zastúpení na pojednávaní 7. decembra 2017.

V. Právomoc Súdneho dvora

30. Španielsko spochybňuje, či má Súdny dvor právomoc rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania, pretože v prípade pracovnoprávneho vzťahu medzi pani Vernazovou Ayoviovou a Consorci ide iba o súkromnoprávny pracovný pomer, na ktorý nemožno uplatniť spornú právnu úpravu o zákonom stanovenom právnom nároku na opätovné zamestnanie v podniku podľa článku 96 ods. 2 zákona o verejnej službe.

31. Podľa článku 267 ZFEÚ má Súdny dvor právomoc vykladať právo Únie. Keďže tak v prípade smernice 1999/70 spolu s pripojenou rámcovou dohodou, ako aj v prípade článku 20 Charty základných práv ide o ustanovenia práva Únie, o právomoci Súdneho dvora odpovedať na prejudiciálne otázky nemožno pochybovať.

32. Španielsko v skutočnosti upozornilo ani nie tak na problém právomoci Súdneho dvora, ako skôr na problém prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Španielsko sa v tejto súvislosti zameriava na kategóriu čisto hypotetickej prejudiciálnej otázky, ktorá nemá nič spoločné s realitou právneho sporu pred vnútroštátnym súdom, a odôvodňuje to okolnosťou, že pracovník, akým je pani Vernazová Ayoviová, sa od začiatku nemôže odvolávať na článok 96 ods. 2 zákona o verejnej službe.

33. Presne v tom však spočíva samotný problém v prejednávanom prípade vzhľadom na právo Únie: práve z dôvodu, že vnútroštátny zákonodarca vylúčil kategóriu nie stáleho pracovníka verejnej správy zamestnaného na dobu neurčitú z právneho nároku na opätovné zamestnanie podľa článku 96 ods. 2 zákona o verejnej službe, vzniká otázka, či to predstavuje diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú. Táto otázka rozhodne nie je hypotetická a vyžaduje užitočnú odpoveď. [17]

34. Návrh na začatie prejudiciálneho konania je preto prípustný a Súdny dvor má právomoc podať odpoveď.

VI. Obsahové posúdenie prejudiciálnych otázok

35. Vnútroštátny súd sa svojimi otázkami v podstate pýta, či ide o diskrimináciu zakázanú právom Únie, ak pracovník na dobu určitú vo verejnom sektore v prípade nezákonnej výpovede pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nemá právny nárok na opätovné zamestnanie v podniku, zatiaľ čo stálemu pracovníkovi vo verejnej správe vnútroštátne právo takýto nárok priznáva.

36. Táto otázka vychádza zo skutočnosti, že článok 96 ods. 2 španielskeho zákona o verejnej službe obsahuje zákonom stanovený nárok na opätovné zamestnanie v podniku iba vo vzťahu k stálym pracovníkom vo verejnej správe, zatiaľ čo na všetkých ostatných pracovníkov sa vzťahuje článok 56 Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnávateľ v prípade nezákonného prepustenia možnosť zvoliť si, či pracovníka opätovne zamestná v podniku alebo mu vyplatí náhradu.

17 V tom istom zmysle rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 24).

37. Otázka, či bolo prepustenie pani Vernazovej Ayoviovej skutočne nezákonné, nie je predmetom tohto konania o prejudiciálnej otázke. Nevyhnutné vyšetrovanie v tejto súvislosti prináleží iba vnútroštátnemu súdu.

A. Úvodná poznámka o pôsobnosti rámcovej dohody

38. V súvislosti s pôsobnosťou rámcovej dohody Súdny dvor už vysvetlil, že jej ustanovenia sa vzťahujú aj na pracovníkov na dobu určitú, ktorí pracujú na orgánoch a iných úradoch verejnej správy,[18] a že títo pracovníci sa pred vnútroštátnym súdom môžu voči takýmto orgánom a úradom priamo odvolávať na doložku 4 bod 1 rámcovej dohody.[19]

39. Na rešpektovanie zásady zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú zakotvenej v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody sa tak v zásade možno priamo odvolávať aj voči Consorci ako verejnoprávnemu subjektu, ktorý sa považuje za orgán verejnej správy.

40. Consorci však zdôrazňuje, že v prípade pracovníka, akým je pani Vernazová Ayoviová, vôbec nejde o pracovníka na dobu určitú, ale skôr o osobu s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú, ktorá sa od začiatku nemôže odvolávať na rámcovú dohodu. Aj Španielsko argumentuje čiastočne v tomto zmysle.

41. Rámcová dohoda sa naozaj vzťahuje iba na pracovníkov s pracovnými zmluvami na dobu určitú. Uvedené vyplýva už zo samotného názvu tejto dohody a tento záver potvrdzuje aj definícia pôsobnosti dohody uvedená v doložke 2 bode 1: podľa tohto ustanovenia sa rámcová 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.

42. V prejednávanom prípade vnútroštátny súd s odkazom na judikatúru odvolacích súdov v Španielsku konštatuje, že pracovná zmluva, o akú ide v prípade pani Vernazovej Ayoviovej, sa má podľa kritérií vnútroštátneho práva považovať za pracovnú zmluvu na dobu určitú. Podľa ustálenej judikatúry aj Súdny dvor musí v konaní o prejudiciálnej otázke vychádzať z uvedeného vnútroštátneho právneho stavu, z ktorého vychádzal vnútroštátny súd vo svojom uznesení o začatí prejudiciálneho konania, ako aj z právnej kvalifikácie skutkového stavu konania vo veci samej, a to dokonca aj vtedy, ak jednotliví účastníci konania ako Consorci a Španielsko majú odchýlne názory.[20]

43. Pracovná zmluva, o akú ide v prípade spornej španielskej dočasnej pracovnej zmluvy, mimochodom vykazuje aj z hľadiska práva Únie všetky znaky pracovnej zmluvy na dobu určitú. Podľa vymedzenia pojmov v doložke 3 bode 1 rámcovej dohody je v tejto súvislosti rozhodujúce, že koniec pracovného pomeru je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

44. Je pravda, že v dočasnej pracovnej zmluve, o akú ide v prípade pani Vernazovej Ayoviovej, nie je stanovený konkrétny dátum ako koniec pracovného pomeru. Aj zaradenie pracovníka, akým je pani Vernazová Ayoviová, medzi „nie stálych zamestnancov na dobu neurčitú“ z dôvodu použitia prídavného mena „neurčitý“ môže spôsobiť určitý terminologický zmätok a na prvý pohľad môže dokonca poukazovať na pracovný pomer na dobu neurčitú.

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 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).

20 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).

45. Rozhodujúca je však skutočnosť, že dočasná pracovná zmluva vždy automaticky končí určitou udalosťou, a to buď návratom pracovníka, ktorý mal nárok na zachovanie svojho pracovného miesta, alebo ukončením výberového konania na účely obsadenia voľného pracovného miesta stálym pracovníkom. Ako totiž vyplýva už zo slov „nie stály“, nejde o pracovný pomer na dobu neurčitú, ale práve naopak, o pracovný pomer uzavretý na dobu, ktorej koniec je neistý, keďže v tejto súvislosti nie je známy presný dátum.

46. Inými slovami, je isté, že pracovný pomer, o aký ide v prípade pani Vernazovej Ayoviovej, skončí určitou (prinajmenšom implicitne zmluvne dohodnutou) udalosťou – návratom alebo prvým zamestnaním stáleho pracovníka; neurčitý je iba presný deň, keď dôjde k tejto udalosti. Stačí to na to, aby bolo možné predpokladať, že ide o pracovnú zmluvu na dobu určitú podľa doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody.

47. Consorci na záver namieta, že rámcová dohoda je uplatniteľná na nie stále španielske pracovné zmluvy na dobu neurčitú iba vtedy, ak možno verejnoprávneho zamestnávateľa sankcionovať za zneužívanie vyplývajúce z využívania tohto druhu pracovnej zmluvy. Consorci sa v tejto súvislosti odvoláva na uznesenie León Medialdea, v ktorom išlo o sankcie za zneužívanie vyplývajúce z využívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv. [21]

48. Aj tento argument však musí byť zamietnutý. Zakladá sa na nesprávnom chápaní uznesenia León Medialdea. Zo samotnej okolnosti, že cieľom uvedeného uznesenia je v prvom rade zabránenie zneužívania, nemožno vyvodiť záver, že existencia zneužívania je predpokladom uplatnenia rámcovej dohody na pracovníkov, ktorých pracovný pomer sa zakladá na španielskej dočasnej pracovnej zmluve. Hranicu medzi podmienkami uplatnenia rámcovej dohody na jednej strane a ustanoveniami rámcovej dohody o zabránení diskriminácii (doložka 4), ako aj nezákonnému konaniu (doložka 5) na strane druhej nemožno zotrieť.

49. V konečnom dôsledku tak pracovník, akým je aj pani Vernazová Ayoviová, ktorej pracovnoprávny vzťah sa zakladá na dočasnej zmluve podľa španielskeho práva, patrí do pôsobnosti rámcovej dohody.

B. Pojem pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (prvá prejudiciálna otázka)

50. Prvá prejudiciálna otázka sa týka pojmu pracovnoprávne podmienky. Tento pojem bližšie vymedzuje vecnú pôsobnosť zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, v ktorej je tento zákaz diskriminácie zakotvený, totiž konkrétne zakazuje znevýhodnenie pracovníkov na dobu určitú, „pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky“.

51. Vnútroštátny súd teraz žiada informáciu o tom, či medzi spomínané pracovnoprávne podmienky môže patriť aj nárok na opätovné zamestnanie pracovníka po nezákonnej výpovedi zo strany zamestnávateľa, ako ho v Španielsku článok 96 ods. 2 zákona o verejnej službe zaručuje stálym pracovníkom verejnej správy.

52. Spomedzi účastníkov konania to popiera jedine španielska vláda. Podobne ako už vo veciach C-596/14, C-574/16 a C-677/16 v podstate uvádza, že pracovnoprávnymi podmienkami v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody sa myslia iba pracovné podmienky [22] v užšom zmysle a tento pojem sa nevzťahuje aj na iné pracovnoprávne podmienky [23], akými sú napríklad podmienky a právne následky skončenia pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú.

21 Uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, bod 41).

22 Po španielsky: condiciones de trabajo.

23 Po španielsky: condiciones de empleo.

53. Ako som nedávno uviedla v inej súvislosti, s týmto tvrdením nemožno súhlasiť.[24] Rozhodujúcu povahu pre výklad pojmu pracovnoprávne podmienky uvedeného v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody má totiž podľa judikatúry výlučne kritérium zamestnania, t. j. okolnosť, že právna úprava, ktorej podlieha pracovník alebo plnenia, na ktoré má nárok, vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu so zamestnávateľom.[25]

54. Jednotlivé jazykové znenia rámcovej dohody používajú sčasti formulácie, ktoré zodpovedajú pojmu pracovné podmienky, ale sčasti aj také formulácie, ktoré sa pojmu pracovnoprávne podmienky približujú,[26] pričom však z tejto skutočnosti nemožno zjavne vyvodiť zámer uplatniť dva samostatné koncepty. Takéto rozlišovanie navyše možno len ťažko odôvodniť s ohľadom na ciele rámcovej dohody, ako aj celkovú štruktúru európskeho pracovného práva.

55. Cieľom rámcovej dohody je totiž zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie.[27] Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia pracovníkov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou.[28] V zmysle ustálenej judikatúry upravuje rámcová dohoda obzvlášť významné ustanovenia práva sociálneho zabezpečenia Európskej únie, ktoré musia byť vzhľadom na ich povahu minimálnych ustanovení o ochrane, na prospech každému pracovníkovi.[29] Vzhľadom na to nemožno zásadu zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú vykladať reštriktívne.[30]

56. Koherencia v európskom pracovnom práve si okrem toho vyžaduje, aby sa pojem pracovné podmienky alebo pracovnoprávne podmienky nevykladal bez ohľadu na význam, ktorý mu priznávajú príslušné ustanovenia práva Únie.[31] V tejto súvislosti je potrebné poukázať predovšetkým na smernice upravujúce zákaz diskriminácie 2000/78/ES[32] a 2006/54/ES[33], ktoré sú konkrétnym vyjadrením zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolaní v súvislosti s rôznymi charakteristikami diskriminácie, akými sú pohlavie, vek alebo sexuálna orientácia. Aj tieto právne predpisy zahŕňajú v zmysle ustálenej judikatúry podmienky prepustenia.[34]

57. To isté platí vzhľadom na rámcovú dohodu o práci na dobu určitú. Podľa judikatúry podmienky výpovede pracovnej zmluvy[35] patria do pôsobnosti zásady zákazu diskriminácie rovnako ako právne následky takejto výpovede, ako napríklad peňažné plnenia zamestnávateľa, ktoré má povinnosť podľa pracovnej zmluvy alebo zákona poskytnúť v súvislosti so zamestnaneckým pomerom v okamihu skončenia pracovného pomeru.[36]

24 Pozri v tejto súvislosti moje návrhy vo veciach Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 39 až 43), a Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 34 až 38).

25 Rozsudky z 10. júna 2010, Bruno a Pettini (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 45 a 46); z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35); z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 28).

26 V tejto súvislosti napríklad nemecké jazykové znenie doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody nepoužíva pojem *pracovné podmienky*, ale pojem *pracovnoprávne podmienky*. Tento pojem zodpovedá vo francúzskom jazykovom znení (conditions d'emploi), v talianskom jazykovom znení (condizioni di impiego), portugalskom jazykovom znení (condições de emprego) a v anglickom jazykovom znení (employment conditions).

27 Doložka 1 písm. a) rámcovej dohody a odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

28 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody.

29 Rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 27 a 38); podobne rozsudky z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

30 Rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38 v spojení s bodom 37); z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 114), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

31 V tom istom zmysle rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a Pettini (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 45 a 46).

32 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

33 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

34 Pozri najmä rozsudky zo 16. februára 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, bod 9); z 8. júna 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, bod 36), a z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, bod 21).

35 Rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 až 29).

36 Rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 35 až 37), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 29 až 32).

58. Uplatnenie tejto judikatúry vo vzťahu k nároku na opätovné zamestnanie, ktorý vyplýva z článku 96 ods. 2 španielskeho zákona o základnom postavení zamestnancov, je správne. A na rozdiel od názoru Španielska tomu neodporuje skutočnosť, že v prípade nároku na opätovné zamestnanie ide o zákonom stanovený následok nezákonnej výpovede. Mnohé iné ustanovenia súvisiace so skončením pracovného pomeru, ktoré Súdny dvor doposiaľ priradzoval k pojmu pracovnoprávne podmienky, sa taktiež zakladali na zákonných ustanoveniach vnútroštátneho práva.[37]

59. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že rámcová dohoda vo všeobecnosti sa spolu so zásadou zákazu diskriminácie, ktorú upravuje, v konkrétnom prípade vzťahujú aj na vnútroštátne ustanovenie, ktoré upravuje opätovné zamestnanie pracovníka vo verejnom sektore v prípade nezákonnej výpovede zo strany zamestnávateľa. Prípad, ktorý je predmetom konania v tejto veci a v ktorom sa vedie spor práve o takéto opätovné zamestnanie, teda patrí do pôsobnosti doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

C. Zásada zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (druhá prejudiciálna otázka)

60. Stredobodom záujmu v prejednávanom prípade je druhá prejudiciálna otázka. Venuje sa výkladu zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. V tejto súvislosti treba v podstate objasniť, či sú pracovníci na dobu určitú vo verejnom sektore diskriminovaní, ak v prípade nezákonnej výpovede pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nemajú zákonom stanovený nárok na opätovné zamestnanie, zatiaľ čo stálemu pracovníkovi vo verejnej správe zákon takýto nárok priznáva.

61. Podľa ustálenej judikatúry, ktorú Súdny dvor použil už aj na doložku 4 bod 1 rámcovej dohody, zásada zákazu diskriminácie vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rozdielnymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, ibaže by takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené.[38]

62. Naproti tomu *neexistencia* predpokladu, že ide o porušenie zákazu diskriminácie, predstavuje – na rozdiel od názoru Španielska – určitým spôsobom poškodzujúci alebo diskriminačný úmysel zamestnávateľa.

1. Rozdielne zaobchádzanie

63. Obmedzenie zákonom stanoveného právneho nároku na opätovné zamestnanie iba na stálych pracovníkov verejnej správy bezpochyby spôsobuje rozdielne zaobchádzanie medzi touto kategóriou pracovníkov a nie stálymi pracovníkmi verejnej správy.

64. Medzi znevýhodnených pracovníkov, ktorí podľa španielskeho práva nemajú nárok na opätovné zamestnanie a ktorých opätovné zamestnanie namiesto toho patrí do voľnej úvahy zamestnávateľa, patria aj pracovníci verejného sektora, ako napríklad pani Vernazová Ayoviová, ktorí sú zamestnaní na základe dočasných pracovných zmlúv a ktorí sa podľa kvalifikácie výslovne uskutočnenej vnútroštátnym súdom majú považovať za pracovníkov na dobu určitú.[39]

37 Rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 31 a 32); podobne už rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 35 až 37, taktiež v súvislosti s právnou úpravou odstupného), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 až 29, v súvislosti s výpovednou dobou).

38 Rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 35).

39 Pozri v tejto súvislosti bod 42 vyššie.

65. Je možné, že výhodnejšie zaobchádzanie – t. j. zákonom stanovený nárok na opätovné zamestnanie, ktorý vyplýva z článku 96 ods. 2 zákona o verejnej službe – prináleží iba malému počtu pracovníkov v Španielsku, konkrétne stálym pracovníkom *verejnej* správy, zatiaľ čo na drvivú väčšinu španielskeho pracujúceho obyvateľstva a aj na väčšinu nie stálych pracovníkov sa vzťahuje menej výhodná právna úprava článku 56 Zákonníka práce.

66. Na to, aby bolo možné konštatovať rozdielne zaobchádzanie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, je však postačujúca už skutočnosť, že „pracovníci na dobu určitú“ sú voči „porovnateľným stálym pracovníkom“ znevýhodnení. V žiadnom prípade nie je potrebné, aby sa *všetci* pracovníci na dobu určitú nachádzali v nevýhodnejšej situácii v porovnaní so *všetkými* pracovníkmi na dobu neurčitú.

67. Z doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody okrem iného vyplýva, že existenciu rozdielneho zaobchádzania treba posudzovať vždy vzhľadom na jeden a ten istý podnik. V prípade, o aký ide v prejednávanom konaní, to znamená, že relevantné sú vzťahy v rámci nemocnice v Terrasse, ktorá patrí v Španielsku do verejného sektora, a preto všetkých jej pracovníkov treba považovať za pracovníkov verejnej správy.

2. Porovnateľnosť skutkových podstát

68. Ešte je však potrebné preskúmať, či sa stáli pracovníci verejnej správy a nie stáli pracovníci verejného sektora, ktorí sú v porovnaní s nimi znevýhodnení, nachádzajú v porovnateľnej situácii.[40] Ako totiž vyplýva už zo samotného znenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, právo Únie zakazuje diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú vo vzťahu k *porovnateľným* stálym pracovníkom, ale nevyžaduje rovnaké zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ak *nejde* o porovnateľnú situáciu.[41] Z toho teda vyplýva, že odlišná zákonná úprava právnych následkov nezákonnej výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorá je predmetom sporu v konaní vo veci samej, môže byť diskrimináciou pracovníkov na dobu určitú, iba ak ide o porovnateľnú situáciu.

69. Úvahy o porovnateľnej situácii pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov, z ktorých vychádza vnútroštátny súd,[42] sú v zmysle definície pojmu „porovnateľný stály pracovník“ v doložke 3 bode 2 prvom pododseku rámcovej dohody založené na posúdení, či obaja pracovníci vykonávajú v danom podniku rovnakú alebo podobnú prácu, resp. činnosť. Pri posudzovaní tejto otázky je potrebné prihliadať na všetky okolnosti, ku ktorým patria povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovné podmienky.[43]

70. V prejednávanom prípade treba vychádzať z toho, že pracovník na dobu určitú sa s ohľadom na konkrétnu činnosť, ktorú mal vykonávať, najmä na druh jeho práce, podmienky vzdelávania a pracovné podmienky, nachádza v rovnakej situácii ako stály pracovník v rovnakom podniku. Ako totiž Consorci pripúšťa, pani Vernazová Ayoviová vykonávala ako zdravotná sestra rovnakú činnosť ako iní, stáli zdravotnícki pracovníci v nemocnici v Terrasse. Výslovne na to poukazuje okrem iného aj vnútroštátny súd.

40 V tomto zmysle tiež rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 43); z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 30), a zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

41 Rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 42), a uznesenie z 30. apríla 2014, D'Aniello a i. (C-89/13, EU:C:2014:299, bod 28); v tomto zmysle pozri tiež úvahy uvedené v rozsudku z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48), ako aj v rozsudku zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 39 a 40).

42 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).

43 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 18. marca 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37), a z 9. februára 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, bod 38); v tom istom zmysle už rozsudok z 31. mája 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

71. Ako som už vysvetlila na inom mieste,[44] posúdenie porovnateľného charakteru situácií sa však nemôže zastaviť pri všeobecnom porovnaní postavenia pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov v danom podniku. Rozhodujúca je totiž otázka, či sa pracovník na dobu určitú a stály pracovník nachádzajú v porovnateľnej situácii práve s ohľadom na predmet sporu.

72. Predmetom sporu v prejednávanom prípade je eventuálny nárok na opätovné zamestnanie v podniku v prípade nezákonnej výpovede zo strany zamestnávateľa. Takéto opätovné zamestnanie slúži po prvé náprave protiprávneho konania zamestnávateľa, ktoré má navyše závažný dosah, keďže sa týka existencie pracovného pomeru. Opätovné zamestnanie po druhé uspokojí očakávanie pracovníka, že jeho pracovný pomer bude naďalej pokračovať počas jeho bežného trvania.

73. Ani pri jednom z cieľov, ktorými sú náprava protiprávneho konania zamestnávateľa na jednej strane a uspokojenie oprávneného očakávania pracovníka na strane druhej, nie je žiadny rozdiel medzi pracovníkom na dobu určitú a stálym pracovníkom. Existencia pracovného pomeru pracovníka na dobu určitú totiž počas trvania pracovnej zmluvy nie je o nič menej hodný ochrany ako existencia pracovného pomeru jeho kolegu zamestnaného na dobu neurčitú. A protiprávna výpoveď pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nie je o nič menej nezákonná, keď sa týka pracovníka na dobu určitú, ako keď sa jej obeťou stane stály pracovník.

74. Pracovník na dobu určitú, akým je pani Vernazová Ayoviová, sa preto vzhľadom na jeho prípadné opätovné zamestnanie v nemocnici nachádza v porovnateľnej situácii ako stály pracovník verejnej správy v tej istej nemocnici.[45]

75. Nemožno namietať proti tomu, že stáli pracovníci verejnej správy sú v Španielsku z ústavnoprávnych dôvodov[46] zamestnaní na základe výberového konania, zatiaľ čo pre pracovníkov verejného sektora, ktorí sú ako pani Vernazová Ayoviová zamestnaní dočasne, to neplatí.

76. Stáli pracovníci verejnej správy majú vo všeobecnosti určite väčšiu istotu pracovného miesta ako pracovníci na dobu určitú vo verejnom sektore, a preto musia podliehať prísnejším podmienkam náboru. V prípade opätovného zamestnania po tom, čo došlo k nezákonnej výpovedi zo strany zamestnávateľa, však nejde o podmienky náboru, ale práve o odstránenie právnych následkov takejto výpovede a uvedenie dotknutého pracovníka do pôvodného stavu, ktorý by trval, keby nebolo došlo k výpovedi.

77. Ako Komisia správne zdôrazňuje, pracovník na dobu určitú sa opätovne zamestná v podniku iba na zostávajúce trvanie jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú, čiže v prípade dočasnej pracovnej zmluvy do návratu doterajšieho pracovníka alebo do skončenia výberového konania na účely nového obsadenia pracovného miesta.[47] Opätovné zamestnanie pracovníka na dobu určitú v žiadnom prípade nevedie k zmene jeho pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú alebo k akémukoľvek zvýhodneniu pracovníka na dobu určitú v porovnaní s jeho predchádzajúcim pracovným miestom.

44 Pozri v tejto súvislosti moje návrhy vo veciach Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 49 až 52), a Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 44 až 47).

45 Prejednávaný prípad sa v tejto súvislosti zásadne odlišuje od prejednávaných vecí Grupo Norte Facility a Montero Mateos, v ktorých som Súdnemu dvoru – za úplne iných skutkových okolností – navrhla, aby neuznal porovnateľnosť pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov; pozri v tejto súvislosti moje návrhy vo veciach Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, body 46 až 62), a Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, body 41 až 60).

46 V súvislosti s prístupom k verejným funkciám platia v Španielsku zásady rovnosti, vhodnosti a spôsobilosti (pozri článok 23 ods. 2 a článok 103 ods. 3 španielskej ústavy).

47 Osobitnej problematike nemožnosti opätovného zamestnania napríklad z dôvodu medzitýmneho návratu doterajšieho pracovníka sa venujem v bodoch 90 až 95 nižšie.

78. Keďže pracovník na dobu určitú svojím opätovným zamestnaním najmä nezískava postavenie stáleho pracovníka verejnej správy, nemožno voči nemu namietať, že neuspel vo výberovom konaní. Ak pri pôvodnom prijatí pracovníka na dobu určitú do zamestnania nebolo potrebné výberové konanie, neexistencia výberového konania môže sotva zabrániť opätovnému zamestnaniu toho istého pracovníka doterajším spôsobom, najmä vtedy, ak k prerušeniu pracovného pomeru nedošlo – ako v prejednávanom prípade – v dôsledku nesprávneho postupu alebo neexistujúceho plnenia pracovníka, ale (v zmysle konštatovania vnútroštátneho súdu) nezákonnou výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

79. Za týchto okolností teda ide o rozdielne zaobchádzanie v porovnateľných situáciách, ak sa pracovníkom na dobu určitú vo verejnom sektore v prípade nezákonnej výpovede ich pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa odoprie opätovné zamestnanie v podniku, zatiaľ čo stálym pracovníkom verejnej správy v takejto situácii prináleží zákonom stanovený nárok na opätovné zamestnanie.

3. Odôvodnenie

80. Napokon vzniká otázka, či existujú objektívne dôvody, ktoré odôvodňujú rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú vo verejnom sektore a so stálymi pracovníkmi verejnej správy vzhľadom na ich prípadné opätovné zamestnanie v podniku.

81. Prostredníctvom odkazu na objektívne dôvody, ktoré okrem iného upravuje aj doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, vyjadrujú sociálny 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. [48]

82. Španielsko a Consorci poukazujú na osobitosti práce vo verejnej správe, ktoré sú zakotvené v neposlednom rade v španielskej ústave a ktoré podľa týchto účastníkov konania prikazujú, aby sa právny nárok na opätovné zamestnanie v prípade nezákonnej výpovede priznal iba stálym pracovníkom verejnej správy, nie však pracovníkom na dobu určitú vo verejnom sektore.

83. Zásady verejnej služby, ku ktorým patrí zásada rozpočtového miesta, zásada založená na úradníckom modeli a požiadavka úspešného absolvovania výberového konania pre prístup na úradnícke miesto na dobu neurčitú, síce nie sú bezvýznamné z hľadiska praktického uplatňovania ustanovení rámcovej dohody. [49] Samotná rámcová dohoda totiž výslovne uznáva, že „pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky“. [50]

84. Zároveň však nemožno všetky druhy rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi paušálne odôvodniť s odkazom na osobitosti sektora verejnej služby, [51] ale takéto odôvodnenie možno uplatniť iba na tie prípady, v ktorých majú tieto osobitosti konkrétny rozhodujúci význam. [52]

48 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).

49 Pozri v tejto súvislosti už moje návrhy v spojených veciach Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2008:686, bod 117), ako aj vo veci Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2005:654, body 85 a 86); v tom istom zmysle spojené návrhy generálneho advokáta Poiares Maduro vo veciach Marrosu a Sardino, ako aj Vasallo (C-53/04 a C-180/04, EU:C:2005:569, body 42 a 43).

50 Pozri v tomto zmysle tretí odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 10 jej všeobecných hľadísk.

51 V tomto zmysle aj rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 45), a Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), ako aj 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 70), v ktorých Súdny dvor tiež reštriktívne dodal: „ak je to objektívne odôvodnené“.

52 Pozri v tomto zmysle moje stanovisko vo veci Preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, body 66 až 68).

85. V prejednávanom prípade nič nesvedčí o tom, že v záujme realizácie zásad verejnej služby je potrebné, aby sa pracovníkom na dobu určitú vo verejnom sektore, ktorí boli prepustení nezákonne, všeobecne odoprel právny nárok na opätovné zamestnanie v podniku. Ako som už totiž uviedla vyššie,[53] takéto opätovné zamestnanie v prípade nezákonnej výpovede práve nespôsobuje zmenu postavenia pracovníka na dobu určitú v rámci daného podniku, najmä nedôjde k zmene jeho pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú.

86. Nehrozí preto, že by došlo k narušeniu zásad verejnej služby tým, že sa pracovníkovi na dobu určitú, ktorý bol protiprávne prepustený, prizná právny nárok na opätovné zamestnanie v podniku. Opätovné zamestnanie ani nijakým spôsobom nenarušuje postavenie stáleho pracovníka verejnej správy, ani neposkytuje pracovníkovi na dobu určitú žiadne zvýhodnenie, ktoré by bolo v rozpore so zásadami verejnej služby. Dotknutý pracovník prostredníctvom opätovného zamestnania najmä nezískava stále zamestnanie vo verejnom sektore obchádzaním výberového konania, ale vracia sa do podniku na tak dlho, ako to pripúšťa zostávajúce trvanie jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú.[54]

87. Španielsko sa ešte pokúša vysvetliť neexistujúci nárok na opätovné zamestnanie pracovníkov na dobu určitú vo verejnom sektore tým, že článok 96 ods. 2 zákona o verejnej službe má povahu výnimky, a poukazuje na to, že všeobecná právna úprava v článku 56 Zákonníka práce, ktorá sa vzťahuje na všetkých pracovníkov, nepozná právny nárok na opätovné zamestnanie.

88. Ani toto tvrdenie však nie je veľmi prijateľné. Po prvé z povahy veci vyplýva, že uplatnenie zásady zákazu diskriminácie vedie najprv k rozšíreniu zvýhodnenia, ktoré je obmedzené na presne určenú skupinu osôb, na inú – diskriminovanú – skupinu osôb.[55] Po druhé treba preskúmať vždy vzhľadom na presne určený podnik, či skutočne došlo k diskriminácii pracovníkov na dobu určitú, a nie neurčito a všeobecne vzhľadom na všetkých pracovníkov v členskom štáte (pozri v tejto súvislosti doložku 4 bod 1 v spojení s doložkou 3 bodom 2 rámcovej dohody). A po tretie rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi podľa judikatúry nemožno odôvodňovať tým, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené v takej vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva.[56]

89. Iba na okraj poznamenávam, že ani úvahy rozpočtovej politiky, ktoré vzhľadom na nedostatok finančných prostriedkov v rozpočtoch mnohých verejných orgánov v členských štátoch vystupujú stále viac do popredia, nemôžu odôvodňovať všeobecné odopretie právneho nároku na opätovné zamestnanie v prípade pracovníkov na dobu určitú. Uznanie takéhoto odôvodnenia by totiž v konečnom dôsledku smerovalo k tolerovaniu protiprávneho konania verejnoprávnych zamestnávateľov – v prejednávanom prípade: nezákonnej výpovede pracovného pomeru na dobu určitú počas jeho trvania zo strany zamestnávateľa. Okrem toho povinnosť viesť hospodárnu rozpočtovú politiku by sa tak splnila na úkor pracovníkov na dobu určitú; to by bolo v zjavnom rozpore so základným zámerom rámcovej dohody, ktorou je ochrana pracovníkov na dobu určitú pred znevýhodnením.[57] Je preto správne, že podľa ustálenej judikatúry úvahy rozpočtovej politiky samy osebe nemôžu odôvodňovať diskrimináciu, aj keď sa na nich zakladajú rozhodnutia členského štátu v oblasti sociálnej politiky a môžu ich aj ovplyvniť, pokiaľ ide o spôsob a rozsah.[58]

53 Pozri body 77 a 78 vyššie.

54 Pozri ešte raz bod 77 vyššie.

55 Ustálená judikatúra; pozri najmä rozsudky z 21. júna 2007, Jonkman a i. (C-231/06 až C-233/06, EU:C:2007:373, bod 39), a z 13. júla 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 46).

56 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).

57 Podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní *len preto*, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer na dobu určitú; pozri tiež rozsudky z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 56 a 57); z 18. októbra 2012, Valenza (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52), a z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, body 37 a 38).

58 Rozsudky z 24. februára 1994, Roks a i. (C-343/92, EU:C:1994:71, bod 35, ako aj subsidiárne body 36 a 37); z 20. marca 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, bod 59, ako aj subsidiárne 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).

4. Záverečné poznámky

90. Pripúšťam, že opätovné zamestnanie protiprávne prepustených pracovníkov na dobu určitú môže v niektorých prípadoch viesť k neprekonateľným praktickým ťažkostiam.

91. Jednak môžu nastať prípady, keď ďalšia spolupráca medzi pracovníkom a zamestnávateľom už nie je únosná ani pre jednu stranu alebo v každom prípade pre jedného z nich, najmä vtedy, keď o rozvrátení vzťahu dôvery medzi nimi svedčia objektívne dôvody.

92. Jednak môže – v neposlednom rade z dôvodu dĺžky trvania súdneho konania – dôjsť k tomu, že až po skončení dohodnutého trvania pracovnej zmluvy na dobu určitú je isté, či sa má dotknutá osoba opätovne zamestnať v podniku. Ak by sa medzičasom vrátil kolega, v ktorého neprítomnosti bola uzatvorená dočasná pracovná zmluva, opätovné zamestnanie pracovníka na dobu určitú, ktorý dostal výpoveď, by sa muselo uskutočniť na nerozpočtovom pracovnom mieste, čo by mohlo byť v rozpore so zásadami verejnej služby.

93. Oba prípady – tak neúnosnosť ďalšej spolupráce, ako aj medzitýmne obsadenie sporného pracovného miesta – môžu predstavovať objektívny dôvod na to, aby sa zabránilo opätovnému zamestnaniu pracovníka na dobu určitú a namiesto toho mu bola vyplatená iba finančná náhrada.

94. Zámer bez okolkov *všeobecne* odoprieť právny nárok na opätovné zamestnanie *všetkým* pracovníkom na dobu určitú vo verejnom sektore, ktorí boli prepustení protiprávne, by však išlo nad rámec toho, čo je potrebné na vyriešenie takýchto problémov.

95. V prejednávanom prípade Súdnemu dvoru nie sú známe dôvody svedčiace o tom, že by pre Consorci bolo neúnosné, ak by pracovný pomer na dobu určitú uzavretý s pani Vernazovou Ayoviovou pokračoval až do jeho zmluvného konca alebo že by bolo pracovné miesto pani Vernazovej Ayoviovej medzičasom obsadené iným spôsobom.

5. Predbežný záver

96. V konečnom dôsledku teda ide o diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú, ktorá je zakázaná podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ak sa im v prípade nezákonnej výpovede pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa všeobecne odoprie nárok na opätovné zamestnanie v podniku, zatiaľ čo stálym pracovníkom verejnej správy takýto nárok na opätovné zamestnanie prináleží.

D. Zásada rovnosti pred zákonom podľa článku 20 Charty základných práv (tretia prejudiciálna otázka)

97. Vnútroštátny súd sa svojou treťou a poslednou otázkou napokon pýta, či „[by] v situácii uvedenej v druhej otázke bolo, nie v zmysle uvedenej smernice, ale na základe článku 20 Charty základných práv Európskej únie, za týchto okolností odôvodnené rozdielne zaobchádzanie“.

98. Cieľom tejto otázky je v podstate objasniť, či ide o diskrimináciu v zmysle článku 20 Charty základných práv, ak sa nárok na opätovné zamestnanie v prípade nezákonnej výpovede zo strany zamestnávateľa poskytne v rámci verejného sektoru iba stálym pracovníkom, nie však pracovníkom na dobu určitú.

99. Všeobecná zásada rovnosti zaobchádzania vyplývajúca z práva Únie, ktorá bola medzičasom upravená aj v článkoch 20 a 21 Charty základných práv, si podľa ustálenej judikatúry vyžaduje, aby sa v porovnateľných situáciách nepostupovalo rozdielne a v rozdielnych situáciách rovnako, ak takýto postup nie je objektívne odôvodnený. [59]

100. Prejednávaná vec Grupo Norte Facility mi nedávno dala príležitosť konštatovať, že všeobecná zásada rovnosti zaobchádzania vyplývajúca z práva Únie z obsahového hľadiska nemôže viesť k inému záveru ako osobitná zásada zákazu diskriminácie upravená v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody (pozri tiež článok 52 ods. 2 Charty základných práv). [60] Súdny dvor v tomto zmysle preskúmava aj opatrenia, ktoré patria do pôsobnosti smernice upravujúcej zákaz diskriminácie, iba vzhľadom na túto smernicu a neprimeriava ich k zásadám primárneho práva ako takým, ktoré sú spresnené v smernici. [61]

101. Vzhľadom na posúdenie doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vykonané v rámci druhej otázky teda v prejednávanom prípade nie je potrebné osobitne odpovedať na tretiu otázku.

VII. Návrh

102. Vzhľadom na úvahy uvedené vyššie navrhujem, aby Súdny dvor na návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý predložil Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Pracovný súd č. 2 v Terrasse, Španielsko), odpovedal takto:

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES, sa má vykladať v tom zmysle, že ide o diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú vo verejnom sektore, ak sa im v prípade nezákonnej výpovede pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa všeobecne odoprie nárok na opätovné zamestnanie v podniku, zatiaľ čo stálym pracovníkom verejnej správy takýto nárok na opätovné zamestnanie prináleží.

59 Rozsudky zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a i. (C-127/07, EU:C:2008:728, bod 23); zo 14. septembra 2010, Akzo Nobel Chemicals a Akcros Chemicals/Komisia (C-550/07 P, EU:C:2010:512, bod 55), a z 26. júla 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, bod 46).

60 Pozri v tejto súvislosti moje návrhy vo veci Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, bod 82).

61 V tomto zmysle tiež rozsudok zo 7. júna 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, body 21 až 23), vzťahujúci sa na článok 21 Charty základných práv.