



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 20. decembra 2017¹

Vec C-574/16

**Grupo Norte Facility SA
proti
Angelovi Manuelovi Moreirovi Gómezovi**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Galicia
(Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Práca 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 – Nárok pracovníka na odstupné pri skončení pracovného pomeru – Pracovná zmluva na dobu určitú v podobe zmluvy o zastupovaní – Rozdielne zaobchádzanie v porovnaní so stálymi pracovníkmi“

I. Úvod

1. Ochrana zamestnancov na dobu určitú pred zneužívaním a diskrimináciou je už dlhšiu dobu predmetom sociálnej politiky Európskej Únie, ktorým sa už opakovane zaoberal aj náš Súdny dvor. V období, keď sa zvyšuje počet pracovníkov, ktorí sú vystavení chýlostivým pracovnoprávnym vzťahom, má táto téma nezanedbateľný politický a spoločenský význam. Prejednávaný prípad je typickou ukážkou vzťahu napätia, v ktorom sa ocitajú vnútroštátni zákonodarcovia v okamihu, keď prijímajú predpisy o ochrane pracovníkov na dobu určitú, ale zároveň je v ich záujme zohľadniť aj osobitné znaky jednotlivých druhov pracovných zmlúv a umožniť určitú mieru flexibility na pracovnom trhu.

2. Konkrétne ide o španielskeho pracovníka, ktorý vykonával činnosť na základe „zmluvy o zastupovaní“² na dobu určitú na účely kompenzácie zníženého pracovného výkonu kolegyne z dôvodu skráteného pracovného úväzku v dôsledku veku. Trvanie zmluvy o zastupovaní sa malo skončiť okamihom odchodu kolegyne do úplného starobného dôchodku. Týmto okamihom sa skončil pracovný pomer pracovníka.

3. Predmetom konania vo veci samej je teraz zákonom stanovené odstupné, na ktoré vzniká španielskemu pracovníkovi za určitých okolností nárok voči jeho zamestnávateľovi v okamihu skončenia pracovného pomeru. Kameňom úrazu je skutočnosť, že odstupné sa stanoví v rôznej výške v závislosti od spôsobu skončenia pracovného pomeru. Ak dá totiž zamestnávateľ svojmu pracovníkovi

¹ Jazyk prednesu: nemčina.

² Po španielsky: contrato de relevo.

výpoveď z objektívneho dôvodu, prizná sa mu podľa španielskeho práva vyššie odstupné ako v situácii, keď zamestnávateľ jednoducho počká, kým rovnako ako v tejto veci, nastane dohodnutý okamih skončenia pracovného pomeru na dobu určitú. V niektorých prípadoch dokonca pracovník pri skončení jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú nemá vôbec nárok na odstupné.

4. V rozsudku z roku 2016 vo veci de Diego Porras³ sa v podobnom prípade konštatovalo, že neexistencia akéhokoľvek nároku na odstupné pri skončení pracovnej zmluvy na dobu určitú uplynutím dohodnutého trvania, predstavuje zakázanú diskrimináciu v práve Únie. Súdny dvor má teraz rozhodnúť, či je potrebné prehodnotiť jeho vtedajšiu judikatúru alebo ju v každom prípade spresniť. Pritom treba zohľadniť aj vnútornú koherenciu judikatúry týkajúcej sa zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie.

5. Rovnaké právne otázky sú v zásade aj predmetom konania vo veci Montero Mateos (C-677/16)⁴, v ktorej tiež v tento deň predkladám svoje návrhy, ako aj v prejednávaných veciach Rodríguez Otero (C-212/17) a de Diego Porras (C-619/17).

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 CEEP⁵ (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 (ETUC, 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...“⁶. Vyjadruje vôľu sociálnych partnerov „vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávného postavenia pracovníkov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“⁷.

8. Rámcová dohoda pritom vychádza z predpokladu, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávného vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“⁸. Rámcová dohoda však súčasne pripúšťa, že pracovné zmluvy na dobu určitú „sú v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach príznačné pre pracovnoprávne vzťahy... a [môžu] vyhovovať zamestnávateľom i pracovníkom“⁹. Táto dohoda sa považuje za „príspevok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov“¹⁰.

3 Rozsudok zo 14. septembra 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Konanie vo veci Montero Mateos sa týka iba iného zmluvného typu v španielskom pracovnom práve, konkrétne dočasnú pracovnú zmluvu („contrato de trabajo de interinidad“).

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

6 Odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

7 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody.

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

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

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

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 pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.“

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“:

„Na účely tejto dohody termín:

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

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 rámcovej dohody má názov „Zásada nediskriminácie“ a v príslušnej časti znie:

„1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.

...“

13. V rámci doplnenia je potrebné poukázať na doložku 5 rámcovej dohody, ktorá upravuje „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo

zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
 - b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
 - c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú:
- a) „opakovane uzatvorené“
 - b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

B. Vnútroštátne právo

14. Zo španielskeho práva sa uplatnia právne predpisy upravujúce postavenie pracovníkov¹¹, ktoré boli účinné v čase uzatvorenia spornej pracovnej zmluvy.

1. Všeobecné súvislosti

15. Podľa článku 15 ods. 1 Zákonníka práce sa pracovná zmluva môže uzavrieť na určitú dobu alebo na neurčitý čas, pričom toto ustanovenie upravuje jednotlivé dôvody, kedy sa doba určitá považuje za prípustnú.

16. Článok 15 ods. 6 Zákonníka práce okrem toho obsahuje ustanovenie o rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi s dočasnými zmluvami a zmluvami na dobu určitú, ktoré znie:

„Pracovníci s dočasnými zmluvami a so zmluvami na dobu určitú majú rovnaké práva ako pracovníci so zmluvami na dobu neurčitú, s výhradou konkrétnych osobitostí jednotlivých zmluvných podmienok upravujúcich ukončenie zmluvy a právnych predpisov v súvislosti so zmluvami o vzdelávaní. Ak to vyžaduje povaha daných práv, môžu byť tieto práva uznané prostredníctvom ustanovení zákona, nariadení a kolektívnych zmlúv, a to pomerným spôsobom podľa odpracovanej doby.

Ak sa určité právo alebo pracovné podmienky priznávajú podľa ustanovení zákona, nariadení a kolektívnych zmlúv v závislosti od počtu rokov, ktoré pracovník odpracoval, musia sa stanoviť podľa rovnakých kritérií pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na druh ich zmluvy.“

17. Článok 49 Zákonníka práce („Skončenie zmluvy“) upravuje súhrn všetkých okolností, ktoré môžu viesť ku skončeniu pracovného pomeru. Medzi tieto okolnosti patrí jednak skončenie z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania zmluvy alebo vykonania diela resp. poskytnutia služby v súlade so zmluvou (článok 49 ods. 1 písm. c) a jednak ukončenie z objektívnych dôvodov (článok 49 ods. 1 písm. l), pričom jednotlivé objektívne dôvody stanovuje článok 52 Zákonníka práce.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Nové znenie Zákonníka práce schválené kráľovským dekrétom so silou zákona č. 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654).

18. V súvislosti so skončením pracovnej zmluvy z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania zmluvy alebo vykonania diela alebo služby, ktoré sú predmetom zmluvy, článok 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce stanovuje, že pracovník má s výnimkou dočasných pracovných zmlúv a zmlúv o vzdelávaní, nárok na odstupné vo výške sumy zodpovedajúcej dvanásťnásobku dennej mzdy za odpracovaný rok. Na rozdiel od toho 13. prechodné ustanovenie k Zákonníku práce¹² stanovuje v súvislosti s pracovnými zmluvami na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené pred rozhodným dňom podstatne nižšie odstupné v rozsahu osem až dvanásťnásobku dennej mzdy za odpracovaný rok; a teda odstupné v prípade pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených pred 31. decembrom 2012 predstavuje deväťnásobok dennej mzdy za odpracovaný rok.

19. Na rozdiel od toho v prípade skončenia pracovnej zmluvy na základe výpovede z objektívnych dôvodov, článok 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce stanovuje, že „[z]amestnancovi ... sa súčasne s písomným oznámením [objektívneho dôvodu] poskytne odstupné za 20 dní za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa mesiacov a platí horná hranica vo výške 12 mesačných miezd“.

2. Zmluva o zastupovaní

20. Zmluva o zastupovaní predstavuje osobitný typ pracovnej zmluvy, ktorý je upravený v článku 12 ods. 6 a 7 Zákonníka práce. Túto zmluvu možno uzatvoriť na dobu určitú alebo na dobu neurčitú a jej účelom je doplnenie pracovného času iného pracovníka, ktorý využil možnosť skráteného pracovného úväzku v dôsledku veku.

III. Skutkový stav konania vo veci samej

21. Pán Angel Manuel Moreira Gómez vykonával od 1. novembra 2012 do 18. septembra 2015 prácu na základe pracovnej zmluvy o zastupovaní na dobu určitú v spoločnosti Grupo Norte Facility S.A.¹³ ako pomocný upratovač, pričom miestom výkonu práce počas tejto doby bola nemocnica Montecelo v španielskej oblasti Pontevedra.

22. Na základe tejto zmluvy o zastupovaní mal kompenzovať skrátený úväzok v rozsahu 75 % pani Maríe del Carmen Gómez Piñónovej, matky pána Moreira Gómeza, ktorá počas tohto obdobia mala skrátený pracovný úväzok v dôsledku veku.

23. Keď Grupo Norte Facility 18. septembra 2015 skončila pracovnú zmluvu, pretože uplynul dohodnutý čas jej platnosti, podal pán Moreira Gómez proti tomuto skončeniu žalobu, pričom s odkazom na údajnú podnikovú obvyčaj tvrdil, že po odchode jeho matky do dôchodku s ním zamestnávateľ ako s nástupcom musí uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

24. Juzgado de lo Social n° 2 v Pontevedra¹⁴ (Španielsko) vyhovel žalobe pána Moreira Gómeza a uložil Grupo Norte Facility povinnosť aby tento pracovníka buď ďalej zamestnávala alebo mu zaplatila odstupné vo výške 4 818,47 eura.

¹² V súčasnosti rovnakú právnu úpravu obsahuje ôsme prechodné ustanovenie.

¹³ Predtým Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.

¹⁴ Súd pre pracovnoprávne spory č. 2 v Pontevedra (Španielsko).

25. O právnom spore sa na základe odvolania, ktoré podala Grupo Norte Facility rozhoduje pred Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchný súd v Galícii, Španielsko), vnútroštátnym súdom. Tento súd odmieta argumentáciu pána Moreira Gómeza založenú na údajnej podnikovej obyčaji. Skončenie pracovnej zmluvy pána Moreira Gómeza považuje s ohľadom na predpisy vnútroštátneho pracovného práva za oprávnené, vyjadruje však pochybnosti o výklade príslušných ustanovení práva Únie o ochrane pred diskrimináciou pracovníkov na dobu určitú.

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

26. Uznesením zo 7. novembra 2016, doručeným 14. novembra 2016, predložil Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchný súd v Galícii) Súdnemu dvoru v súlade s článkom 267 ZFEÚ návrh na začatie prejudiciálneho konania o týchto otázkach:

1. Majú sa skončenie pracovnej zmluvy na základe „objektívnych okolností“ podľa článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce a skončenie pracovnej zmluvy z „objektívnych dôvodov“ podľa článku 52 Zákonníka práce považovať na účely zásady rovnocennosti pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov za „porovnateľné situácie“, a teda predstavuje rozdielne odstupné v týchto dvoch prípadoch rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, ktoré smernica Rady 1999/70/ES zakazuje?
2. V prípade kladnej odpovede na uvedenú otázku, má sa vychádzať z toho, že ciele sociálnej politiky, ktoré odôvodňovali zavedenie zmluvy o zastupovaní, odôvodňujú v súlade s doložkou 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú tiež rozdielne zaobchádzanie spočívajúce v nižšom odstupnom v prípade skončenia pracovného pomeru, ak sa zamestnávateľ slobodne rozhodne, aby taká zmluva o zastupovaní bola uzatvorená na dobu určitú?
3. V prípade, ak sa konštatuje, že neexistujú objektívne dôvody v zmysle doložky 4 ods. 1, má sa na účely zabezpečenia potrebného účinku smernice 1999/70 vychádzať z výkladu, podľa ktorého rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, pokiaľ ide o odstupné v prípade zániku pracovnej zmluvy, podľa už citovaných španielskych právnych predpisov predstavuje zakázanú diskrimináciu v zmysle článku 21 Charty a odporuje zásadám rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktoré patria medzi všeobecné zásady práva Únie?

27. V konaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania vedenom pred Súdny dvorom predložili svoje písomné pripomienky Grupo Norte Facility, španielska vláda a Európska komisia. V spojených veciach C-574/16 a C-677/16 sa 8. novembra 2017 konalo pojednávanie, na ktorom boli zastúpení Grupo Norte Facility, pani Montero Mateosová, Agentúra pre sociálne služby autonómneho spoločenstva Madrid¹⁵, Španielska vláda a Komisia.

28. Na žiadosť Španielska rozhoduje Súdny dvor v tomto konaní podľa článku 16 ods. 3 svojho rokovacieho poriadku vo veľkej komore.

V. Posúdenie

29. Svojimi tromi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či ide o právom Únie zakázanú diskrimináciu, ak pracovník na dobu určitú má v prípade skončenia pracovnej zmluvy z dôvodu *uplynutia* dohodnutej doby jej trvania, splnenia dohodnutej úlohy alebo preto, že nastala dohodnutá udalosť, nárok na nižšie odstupné ako pracovník, ktorého pracovná zmluva uzatvorená na dobu určitú alebo neurčitú, sa skončí *výpoveďou* z objektívneho dôvodu.

¹⁵ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (žalovaná v prejednávacom právnom spore vo veci C-677/16).

30. Uvedené otázky vyplývajú zo skutočnosti, že pracovník podľa španielskeho Zákonníka práce má v prípade skončenia jeho pracovnej zmluvy výpoveďou zo strany zamestnávateľa z objektívneho dôvodu nárok na odstupné vo výške 20 dní za každý odpracovaný rok [článok 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], ale ten istý zákon však pracovníkovi v prípade, ak sa jeho zmluva na dobu určitú skončí iba v dôsledku uplynutia dohodnutého trvania, priznáva nárok na odstupné iba v menšom rozsahu od ôsmich do dvanástich dní za každý odpracovaný rok alebo mu dokonca vôbec nepriznáva nárok na odstupné, ak uplynie dohodnuté trvanie „dočasnej pracovnej zmluvy“¹⁶ uzatvorenej na dobu určitú alebo ak ide o zmluvu o vzdelávaní [článok 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce].

A. Zásada zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú (prvá otázka)

31. Hlavný význam má v prejednávanej veci prvá otázka, v rámci ktorej sa má Súdny dvor s ohľadom na zásadu zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vyjadriť k porovnateľnosti dvoch situácií. Prvá z týchto situácií sa týka iba uplynutia dohodnutej doby trvania zmluvy o zastupovaní na dobu určitú podľa španielskeho práva a v prípade druhej situácie ide o skončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú alebo na dobu neurčitú výpoveďou zamestnávateľa z objektívnych dôvodov. Vo svojej podstate je cieľom tejto prejudiciálnej otázky zistiť, či rozdielna výška zákonom stanovených nárokov na odstupné v oboch vyššie uvedených prípadoch vedie k diskriminácii pracovníkov na dobu určitú v porovnaní so stálymi pracovníkmi.

1. O prípustnosti prvej otázky

32. Grupo Norte Facility spochybňuje prípustnosť tejto prvej otázky, pretože žiadosť o výklad predložená Súdnemu dvoru sa takmer netýka práva Únie, ale skôr vnútroštátneho španielskeho pracovného práva, presnejšie povedané, porovnania situácií upravených v článku 49 ods. 1 písm. c) a v článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

33. Túto námietku však nemožno prijať. Súdny dvor sa síce v zmysle ustálenej judikatúry nesmie v rámci prejudiciálneho konania vyjadrovať k výkladu vnútroštátnych právnych predpisov.¹⁷ Predmetom tejto prvej otázky však nie je výklad ustanovení španielskeho pracovného práva, ale naopak závery vyplývajúce z práva Únie, ktoré vnútroštátny sudca musí prijať vzhľadom na ním uvádzaný stav vo vnútroštátnej právnej úprave.¹⁸ V tejto súvislosti má Súdny dvor v rámci prejudiciálneho konania poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočné odporúčania.¹⁹

34. Prvá otázka je teda prípustná.

2. O pôsobnosti zásady zákazu diskriminácie

35. Rámcová dohoda sa vzťahuje na *pracovné zmluvy 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.

16 Dočasná pracovná zmluva na dobu určitú je v zmysle už uvedených skutočností relevantná v konaní vo veci Montero Mateos (C-677/16).

17 Pozri napríklad 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).

18 Iba na okraj poznamenávam, že predmetom sporu medzi účastníkmi vôbec nie je otázka týkajúca sa výkladu príslušných predpisov ustanovení španielskeho pracovného práva.

19 Snaha Súdneho dvora poskytnúť užitočné odporúčania v súvislosti s výkladom a uplatnením práva Únie je v súlade s ustálenou judikatúrou, pozri napríklad 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, Kleinstüber, 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).

36. Predmetom sporu vo veci samej je nesporne zmluva na dobu určitú v podobe zmluvy o zastupovaní v zmysle ustanovení Zákonníka práce v Španielsku.

37. Strany sporu sa však nezhodujú v otázke, či sa osobitne na prípad, o aký ide vo veci samej, môže vzťahovať zásada zákazu diskriminácie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Določka 4 bod 1 rámcovej dohody konkrétne zakazuje znevýhodnenie pracovníkov na dobu určitú pokiaľ ide o *pracovnoprávne podmienky*.

38. Španielska vláda zastáva názor, že týmto pojmom sa myslia iba *pracovné podmienky*²⁰ v užšom zmysle, a tento pojem sa nevzťahuje aj na iné pracovnoprávne podmienky²¹, akými sú napríklad podmienky a právne následky skončenia pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú.

39. S týmto tvrdením nemožno súhlasiť. 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.²²

40. Jednotlivé jazykové znenia rámcovej dohody používajú sčasti formulácie, ktoré zodpovedajú pojmu pracovné podmienky, ale sčasti aj také formulácie, ktoré sa pojmu pracovnoprávne podmienky približujú²³, 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.

41. Cieľom rámcovej dohody je totiž zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie.²⁴ Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia pracovníkov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou.²⁵ 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.²⁶ Vzhľadom na to nemožno zásadu zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú vykladať reštriktívne.²⁷

42. 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.²⁸ V tejto súvislosti je potrebné poukázať predovšetkým na smernice upravujúce zákaz diskriminácie 2000/78/ES²⁹ a 2006/54/ES³⁰, ktoré sú konkrétnym vyjadrením zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolani v súvislosti s rôznymi charakteristikami diskriminácie,

20 Po španielsky: condiciones de trabajo.

21 Po španielsky: condiciones de empleo.

22 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).

23 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), talianskom jazykovom znení (condizioni di impiego), portugalskom jazykovom znení (condições de emprego) a v anglickom jazykovom znení (employment conditions).

24 Določka 1 písm. a) rámcovej dohody a odôvodnenie 14 smernice 1999/70.

25 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody.

26 Rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 27 a 38); v tomto zmysle pozri 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).

27 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).

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

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

30 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).

akými sú pohlavie, vek alebo sexuálna orientácia. Aj tieto právne predpisy zahŕňajú v zmysle ustálenej judikatúry podmienky prepustenia. V neposlednom rade teda patria aj peňažné plnenia zamestnávateľa, ktoré má povinnosť podľa pracovnej zmluvy alebo zákona poskytnúť v súvislosti so zamestnaneckým pomerom v okamihu skončenia pracovnoprávneho vzťahu, do pôsobnosti zásady zákazu diskriminácie.³¹ K inému záveru nemožno s ohľadom na zásadu zákazu diskriminácie podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody dospieť ani v súvislosti s pojmom pracovnoprávne podmienky.³²

43. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že rámcová dohoda vo všeobecnosti sa spolu so zásadou zákazu diskriminácie, ktorú upravuje, v konkrétnom prípade, vzťahujú aj na odstupné, na ktoré vzniká pracovníkom voči zamestnávateľom nárok v okamihu skončenia ich pracovných zmlúv dohodou alebo na základe zákona. V tomto zmysle už rozhodol aj Súdny dvor.³³

44. Prípád, ktorý je predmetom konania v tejto veci, a v ktorom sa vedie spor práve o takéto odstupné, teda patrí do pôsobnosti doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

45. Zásada zákazu diskriminácie podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody však môže byť z hľadiska predmetného odstupného relevantná iba v rozsahu, v akom ide o porovnanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi. Na rozdiel od toho z hľadiska doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody nie je relevantné, že sa v súvislosti so sporným odstupným zaobchádza rozdielne s pracovníkmi na dobu určitú *medzi sebou* v závislosti od toho, či sa ich pracovný pomer skončí výpoveďou zo strany zamestnávateľa z objektívneho dôvodu alebo jednoducho iba uplynutím dohodnutého trvania, splnením dohodnutej úlohy alebo ak nastane dohodnutá udalosť. Prípadné rozdielne zaobchádzanie medzi rôznymi kategóriami pracovníkov na dobu určitú totiž nepatrí do pôsobnosti zásady zákazu diskriminácie podľa rámcovej dohody.³⁴

3. Preskúmanie porovnateľnosti situácie pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov z hľadiska odstupného pri skončení pracovného pomeru

46. Hlavná otázka, ktorú je v prejednávanej veci ešte potrebné preskúmať sa týka toho, či sa pracovníci na dobu určitú a stáli pracovníci nachádzajú v porovnateľnej situácii.³⁵ 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* stálým pracovníkom, ale nevyžaduje rovnaké zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ak *nejde* o porovnateľnú situáciu.³⁶ Z toho teda vyplýva, že odlišná zákonná úprava odstupného, ktorá je predmetom sporu v konaní vo veci samej, môže byť diskrimináciou pracovníkov na dobu určitú iba ak ide o porovnateľnú situáciu.

31 Pozri napríklad 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).

32 V tomto zmysle pozri rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 28).

33 Rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, body 31 a 32); v tomto zmysle 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).

34 Uznesenie z 11. novembra 2010, Vito (C-20/10, EU:C:2010:677, bod 57).

35 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).

36 Rozsudok 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).

47. Úvahy o porovnateľnej situácii pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov, z ktorých vychádza vnútroštátny súd³⁷, 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.³⁸

48. V prejednávacom prípade je nepochybné, 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. Pán Moreira Gómez vykonával ako pomocný upratovač rovnakú činnosť ako jeho mama, pani Gómez Piñónová, s ktorou si počas obdobia jej skráteného pracovného úväzku v dôsledku veku delil jedno pracovné miesto v pomere 75 % k 25 %. Vnútroštátny súd správne vychádza z tohto predpokladu vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

49. V prípade, o aký ide v tejto veci, by bolo iba s odkazom na vykonávanú činnosť a rovnakú povahu im priradeného pracovného miesta unáhlené vysloviť záver, že obaja pracovníci sa *celkovo* z každého hľadiska nachádzali v porovnateľnej situácii, a teda že pracovník na dobu určitú je objektom diskriminácie, ak podlieha iným, menej výhodným, ustanoveniam zákona upravujúcim odstúpné v prípade skončenia pracovnej zmluvy. Rozhodujúca je totiž otázka, či sa pracovník na dobu určitú a stály pracovník nachádzajú v porovnateľnej situácii práve *s ohľadom na sporné odstúpné* a osobitne s ohľadom na okolnosť, ktorá vedie k poskytnutiu takéhoto odstúpného.

50. V rámci posúdenia tejto otázky je napokon potrebné použiť rovnaké kritériá, ako by sa uplatnili aj v prípade posúdenia otázky diskriminácie.³⁹ Zásada zákazu diskriminácie, ako je upravená v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, totiž nie je ničím iným ako osobitným výrazom všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie v práve Únie.⁴⁰

51. Predovšetkým podľa ustálenej judikatúry teda platí, že porovnateľný charakter situácií treba určiť a posúdiť najmä s prihliadnutím na predmet a cieľ opatrenia, ktoré vytvára predmetný rozdiel, pričom sa okrem toho musí prihliadať aj na zásady a ciele sledované právnou oblasťou, do ktorej patrí predmetné opatrenie.⁴¹

52. Kritériá porovnania plnení zamestnávateľa, na ktoré má pracovník na dobu určitú na jednej strane a stály pracovník na druhej strane nárok v zmysle pracovnej zmluvy alebo na základe zákona, sa teda nevyhnutne vzťahujú aj na skutkovú a právnu situáciu v ktorej sa má uplatniť nárok na predmetné plnenia voči zamestnávateľovi.⁴²

53. V prejednávanej veci má Súdny dvor príležitosť podrobnejšie sa zaoberať hľadiskom, ktoré podľa môjho názoru nebolo dostatočne posúdené v rozsudku Diego Porras⁴³ a prehodnotiť svoju judikatúru v tejto súvislosti.

37 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).

38 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 tomto zmysle pozri už rozsudok z 31. mája 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

39 Pozri tiež moje návrhy vo veciach Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, bod 38), Pilkington Group a. i./Komisia (C-101/15 P, EU:C:2016:258, bod 66) a Vervloet a. i. (C-76/15, EU:C:2016:386, bod 47) v ktorých tiež uvádzam, že zásada rovnakého zaobchádzania sa nemôže vykladať a uplatňovať rozdielne v závislosti od právnej oblasti.

40 V tomto zmysle napríklad rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65) v ktorom sa ustálená judikatúra týkajúca sa všeobecnej zásady zákazu diskriminácie upravenej v práve Únie analogicky uplatňuje na doložku 4 bod 1 rámcovej dohody.

41 Rozsudky zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a. i. (C-127/07, EU:C:2008:728, bod 26), a z 11. júla 2013, Ziegler/Komisija (C-439/11 P, EU:C:2013:513, bod 167) a z 26. júla 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, bod 46).

42 V tomto zmysle pozri rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, body 44 a 45).

43 Rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, najmä body 40 až 44 a 51).

54. Je nepochybné, že existuje mnoho finančných a sociálnych plnení zamestnávateľa, ktoré s ohľadom na svoj predmet a ciele prináležia v rovnakom rozsahu pracovníkom na dobu určitú, ako aj stálým pracovníkom. K takýmto plneniam patrí určite v prvom rade mzda za prácu, ale aj prípadné podnikové prémie a sociálne zvýhodnenia, ako napríklad príplatky na stravu a dopravu, prístup k podnikovým športovým zariadeniam a starostlivosti o deti. Takéto plnenia totiž predstavujú buď odmenu za vykonanú prácu v podniku alebo podporujú integráciu do pracovného života a v rámci podniku, pričom sa v prípade potreby môže uplatniť zásada *pro rata temporis* (doložka 4 bod 2 rámcovej dohody).⁴⁴

55. Ak však vnútroštátny súd nedospeje k inému posúdeniu, nemožno odstupné považovať za takéto plnenie. Zdá sa totiž, že odstupné, ktoré je španielsky zamestnávateľ v súlade so Zákonníkom práce za určitých okolností povinný zaplatiť po skončení pracovnej zmluvy, vzhľadom na svoj predmet a ciele nepredstavuje podnikovú prémiiu, ale kompenzáciu za stratu pracovného miesta pracovníka.

56. S ohľadom na tento predmet a účel odstupného sa pracovník na dobu určitú na jednej strane a stály pracovník na druhej strane na prvý pohľad *nenachádzajú* v porovnateľnej situácii. Toto konštatovanie sa nezakladá iba na dočasnej povahe pracovného pomeru na dobu určitú, ktorý sám o sebe a z abstraktného hľadiska nemôže predstavovať rozlišovací prvok⁴⁵, ale vychádza z konkrétnej možnosti predvídať stratu pracovného miesta, s ktorou sa môžu spájať rozdielne nároky na vyplatenie odstupného.

57. Predmetom posúdenia síce nie je otázka, či strata pracovného miesta v každom prípade predstavuje pre pracovníka na dobu určitú, ako aj pre stáleho pracovníka, nanajvýš nepríjemný zásah, ktorý sa často spája s podstatnými osobnými a sociálnymi ťažkosťami.

58. Napriek tomu však pracovník na dobu určitú môže od samotného začiatku očakávať stratu svojho pracovného miesta po uplynutí dohodnutej doby, na ktorú bola zmluva uzatvorená alebo po splnení dohodnutej úlohy, alebo ak nastane dohodnutá udalosť, a teda táto skutočnosť nenastane nečakane. Samotný pracovník bol prítomný pri uzatváraní zmluvnej dohody, ktorá sa skôr či neskôr nevyhnutne skončí uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer uzavretý, a to aj napriek tomu, že s ohľadom na dĺžku trvania pracovného pomeru na dobu určitú môže mať tento pracovník nádej, že si ho jeho zamestnávateľ neskôr ponechá na dobu neurčitú. V prejednávanej veci bol koniec trvania pracovnej zmluvy dokonca vymedzený konkrétnym kalendárnym dátumom – dňom, keď pracovníčka pracujúca na skrátenej pracovný úväzok v dôsledku veku odíde do úplného dôchodku, a teda bol obzvlášť predvídateľný.

59. Na rozdiel od toho (predčasné) skončenie pracovného pomeru na dobu určitú alebo neurčitú výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu (napr. ekonomické ťažkosti zamestnávateľa, ktoré si nevyhnutne vyžadujú zníženie počtu pracovníkov) spravidla *nie je* skutočnosťou, ktorú pracovník môže konkrétne predvídať.

60. Okrem toho, v prípade ak ide o výpoveď z objektívneho dôvodu, cieľom odstupného je v neposlednom rade zabezpečiť poskytnutie kompenzácie za sklamané očakávania pracovníka týkajúce sa pokračovania jeho pracovného pomeru, ktorý by mal za obvyklých okolností trvať. Naopak, k sklamaniu takýchto očakávaní nedochádza v prípade, ak sa pracovná zmluva na dobu určitú skončí iba samotným uplynutím dohodnutého trvania, splnením dohodnutej úlohy alebo ak nastane dohodnutá okolnosť.

⁴⁴ Okrem toho možno uplatnenie nároku na niektoré plnenia zamestnávateľa podmieniť minimálnou dobou trvania pracovného pomeru v podniku, ak takáto podmienka vyplýva z objektívnych a transparentných kritérií a jej cieľom nie je výslovne vylúčiť pracovníkov na dobu určitú.

⁴⁵ Podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálým pracovníkom znevýhodňovaní *len preto*, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah 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).

61. Navyše *a priori* nemožno vôbec uvažovať o sklamaných očakávaniach, ak sa pracovný pomer pracovníka, tak ako v tejto veci, zakladal iba na jedinej zmluve o zastupovaní a ešte aj trval menej ako tri roky.⁴⁶ Pán Moreira Gómez by sa podľa informácií predložených vnútroštátnym súdom nemohol odvolávať ani na určitú formu podnikovej obvyčaje, na základe ktorej by si po uplynutí doby trvania zmluvy o zastupovaní mohol uplatniť nárok na pokračovanie v rámci pracovného pomeru na dobu neurčitú.

62. Ak by sa členským štátom zabránilo v prijatí odlišnej pracovnoprávnej právnej úpravy s prihliadnutím na uvedené rozdiely a záujmy, odstránil by sa rozdiel medzi pracovnými zmluvami na dobu určitú a pracovnými zmluvami na dobu neurčitú. Ako správne zdôrazňuje Komisia, toto rozlišovanie zodpovedá cieľom normotvorcu Únie a sociálnych partnerov, v zmysle ktorých sa pracovný pomer na dobu určitú nemá považovať *per se* za odsúdeniahodný a už vôbec nie za nezákonný. Naopak, rámcová dohoda vychádza z myšlienky, že pracovné zmluvy na dobu určitú sú „v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach príznačné pre pracovnoprávne vzťahy..., čo [môže] vyhovovať zamestnávateľom i pracovníkom“⁴⁷. Táto dohoda sa považuje aj za príspevok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi „pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov“⁴⁸.

4. Priebežný záver

63. Vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti možno v súvislosti s doložkou 4 bodom 1 rámcovej zmluvy konštatovať, že nejde o diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú, ak im v prípade skončenia ich pracovnej zmluvy z dôvodu, že uplynula dohodnutá doba trvania tejto zmluvy, že bola splnená dohodnutá úloha alebo preto, že nastala dohodnutá udalosť, nepatrí nijaký nárok na odstupné alebo len na odstupné v menšom rozsahu ako pracovníkom, ktorých zmluva na dobu určitú alebo na dobu neurčitú sa skončila výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu.

B. Možné odôvodnenie rozdielného zaobchádzania (druhá otázka)

64. Druhá otázka sa týka pojmu objektívne dôvody, na základe ktorých je podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody možné odôvodniť rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú a so stálymi pracovníkmi. Vnútroštátny súd sa v podstate snaží zistiť, či rozdiely týkajúce sa nároku na odstupné pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov možno ospravedlniť objektívnymi dôvodmi, ak sa prihliada na tú skutočnosť, že daný zamestnávateľ sa na základe vlastného uváženia môže rozhodnúť, či zmluvu o zastupovaní, ktorej účelom je kompenzácia zníženého pracovného výkonu pracovníka z dôvodu skráteného pracovného úväzku v dôsledku veku, uzatvorí na dobu určitú alebo na dobu neurčitú.

65. Táto otázka sa predkladá iba pre prípad, že by sa pracovník na dobu určitú a stály pracovník z hľadiska zákonného nároku na odstupné vyplácaného v súvislosti so stratou ich pracovného miesta vôbec nachádzali v porovnateľnej situácii. Keďže Súdnemu dvoru už v rámci prvej otázky navrhujem aby takúto porovnateľnosť neuznal a teda odmietol existenciu diskriminácie, zaoberám sa touto druhou otázkou iba subsidiárne.

⁴⁶ V súbežne prejednávanej veci *Montero Mateos* (C-677/16) bolo celkové trvanie zmluvy na dobu určitú dohodnuté v rozsahu deviatich rokov a šiestich mesiacov. Ako však uvádzam v mojich návrhoch z dnešného dňa v tejto veci, právne posúdenie v oboch prípadoch by malo byť rovnaké.

⁴⁷ Bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež druhý odsek jej preambuly.

⁴⁸ Prvý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež body 3 a 5 jej všeobecných hľadísk.

66. 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 zamestnávateľia nesmú využívať pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú na to, aby dotknutých pracovníkov zbavili práv, ktoré sa priznávajú porovnateľným stálym pracovníkom.⁴⁹

67. Zjednodušene povedané, judikatúra týkajúca sa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody⁵⁰ 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.

68. V prípade, o aký ide v tejto veci je zrejmé, že rozdielnú právnu úpravu zákonných nárokov pracovníkov na dobu určitú a stálych pracovníkov na odstupné nemožno odôvodniť prostredníctvom úloh, ktoré mali plniť (tieto úlohy sa v prípade zmluvy o zastupovaní zhodujú), ale že táto právna úprava vyplýva z úvah rozpočtovej politiky. Rozhodujúca pre španielskeho zákonodarcu bola jednak snaha uľahčiť začlenenie uchádzačov o zamestnanie do pracovného trhu a takýmto spôsobom dosiahnuť čo možno najvyššiu úroveň zamestnanosti a jednak snaha o zlepšenie úrovne financovania španielskeho systému sociálneho poistenia. V tejto súvislosti ide nepochybne o legitímne ciele sociálnej politiky.

69. Aj vnútroštátny súd má skôr pochybnosti o vhodnosti a nevyhnutnosti rozdielnej právnej úpravy odstupného pre dosiahnutie cieľov sociálnej politiky sledovaných španielskym zákonodarcom, než o legitimitate týchto cieľov. Svoje pochybnosti odôvodňuje tou okolnosťou, že španielski zamestnávateľia sa môžu na základe vlastnej úvahy rozhodnúť, či v prípade skráteného pracovného úväzku v dôsledku veku uzatvoria zmluvu o zastupovaní s novým pracovníkom, ktorý sa má zamestnať, na dobu určitú alebo na dobu neurčitú.

70. Pri povrchnom posúdení veci sa skutočne zdá, že španielsky zákonodarcu v tomto bode neuplatnil svoje ciele sociálnej politiky koherentným a systematickým spôsobom⁵¹: Ak možno tieto ciele dosiahnuť aj prostredníctvom zmlúv o zastupovaní *na dobu neurčitú*, prečo by sa teda mali niektorí pracovníci, ktorým boli ponúknuté zmluvy o zastupovaní *na dobu určitú*, znevýhodniť z hľadiska zákonných nárokov na odstupné?

71. Treba však prihliadať na to, že nástroj, ktorý predstavuje zmluva o zastupovaní by bol podstatne menej atraktívny a teda by v omnoho menšej miere mohol prispieť k uskutočneniu stanovených cieľov sociálnej politiky, ak by zákonodarcu neposkytol zamestnávateľom aj možnosť uzatvoriť časovo obmedzený typ zmluvy o zastupovaní, s ktorou sa spájajú omnoho menšie finančné dôsledky.

⁴⁹ 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).

⁵⁰ Rozsudok 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).

⁵¹ Požiadavku koherentného a systematického uplatňovania stanovených cieľov považuje Súdny dvor v ustálenej judikatúre za dôsledok zásady proporcionality; pozri rozsudky z 10. marca 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, bod 55), zo 17. novembra 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, EU:C:2009:709, bod 42) a z 13. júla 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, bod 33). Ako som už uviedla na inom mieste, túto judikatúru prijatú v súvislosti so základnými slobodami možno preniesť aj na oblasť sekundárneho práva (v tejto súvislosti pozri moje návrhy vo veciach Persidera, C-112/16, EU:C:2017:250, bod 66 spolu s poznámkou pod čiarou č. 46 a Komisia/Rakúsko, C-187/16, EU:C:2017:578, bod 71).

72. Je možné, že niektorí zamestnávateľia zneužívajúcim spôsobom siahajú po časovo obmedzenom type zmluvy o zastupovaní aj napriek tomu, že potrebujú zabezpečiť pokrytie trvalej a dlhodobej potreby a preto by mali mať povinnosť uzatvoriť zmluvu na dobu neurčitú.⁵² Takémuto konštatovaniu však v prejednávacom prípade nič nenasvedčuje.

73. Zabránenie prípadnému zneužívaniu, ktoré nepochybne predstavuje dôležitý záujem normotvorcu Únie a európskych sociálnych partnerov, je navyše predmetom samostatnej právnej úpravy v doložke 5 rámcovej dohody. Okrem toho samotná okolnosť, že niektorí zamestnávateľia by prípadne mohli zneužívať časové obmedzenie zmlúv o zastupovaní, ešte neznamená, že každý pracovník zamestnaný na základe zmluvy o zastupovaní na dobu určitú bude z hľadiska pracovnoprávných podmienok diskriminovaný voči porovnateľnému stálemu pracovníkovi. Ako správne podotýka Komisia, nesmie sa zmazať rozdiel medzi ochranou pred diskrimináciou podľa doložky 4 bodu 1 a zabránením nezákonnému konaniu podľa doložky 5 rámcovej dohody.

74. Na druhú otázku treba preto v prípade, ak je relevantná, odpovedať kladne.

C. Všeobecná zásada rovnosti zaobchádzania (tretia otázka)

75. Tretia a posledná otázka vnútroštátneho súdu sa s ohľadom na štruktúru návrhu na začatie prejudiciálneho konania predkladá iba v prípade kladnej odpovede na prvú otázku a zápornej odpovede na druhú otázku. V súlade s mojimi vyššie uvedenými úvahami, nejde o takýto prípad. Vzhľadom na túto skutočnosť objasním nižšie tretiu otázku, rovnako ako druhú otázku, iba subsidiárne.

76. Touto otázkou sa vnútroštátny súd v zásade pýta, či odstupné vyplácané zamestnávateľom podľa španielskeho práva pri skončení pracovnej zmluvy v rôznej výške podľa toho, či ide o skončenie výpovedou z objektívneho dôvodu alebo o skončenie v dôsledku uplynutia dohodnutej doby trvania pracovnej zmluvy na dobu určitú, odporuje článku 21 Charty základných práv Európskej únie, ako aj všeobecným zásadám rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie v práve Únie.

1. O prípustnosti tretej otázky

77. V súvislosti s touto treťou otázkou Grupo Norte Facility opäť namieta jej neprípustnosť a vnútroštátnemu súdu vytýka, že cieľom jeho otázky je získať posúdenie týkajúce sa všeobecných a hypotetických problémov.⁵³ Grupo Norte Facility v zásade odôvodňuje svoje tvrdenie tým, že vnútroštátny sudca sa vo svojej otázke zameriava iba veľmi všeobecne na porovnanie medzi situáciami upravenými v článku 49 ods. 1 písm. c) a v článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a nie na konkrétny individuálny prípad.

78. Ako už bolo uvedené v rámci prvej otázky⁵⁴, túto námietku nemožno prijať. Je potrebné dodať, že súvislosť tretej otázky s konkrétnym individuálnym prípadom, teda s prípadom pána Moreira Gómeza, nepochybne vyplýva z celkovej štruktúry návrhu na začatie prejudiciálneho konania, hoci znenie samotnej otázky odkazuje iba na dve sporné ustanovenia španielskeho zákona.

⁵² V tejto súvislosti pozri predovšetkým rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a. i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, najmä body 103, 106 a 107).

⁵³ V tejto súvislosti sa Grupo Norte Facility odvoláva na ustálenú judikatúru, v zmysle ktorej úlohou Súdneho dvora v rámci prejudiciálneho konania nie je posudzovať všeobecné alebo hypotetické otázky (pozri napríklad rozsudky z 15. decembra 1995, Bosman, C 415/93, EU:C:1995:463, bod 60, z 26. februára 2013, Åkerberg Fransson, C 617/10, EU:C:2013:105, bod 42 a z 13. júla 2017, Kleinsteuber, C 354/16, EU:C:2017:539, bod 61).

⁵⁴ V tejto súvislosti pozri body 32 až 34 vyššie.

79. Vnútroštátny súd mohol navyše v rámci svojej pomerne všeobecnej formulácie tretej otázky vychádzať z predpokladu, že Súdny dvor nie je v rámci prejudiciálneho konania oprávnený uplatniť právo na jednotlivý individuálny prípad, ale má právomoc iba poskytnúť informácie týkajúce sa výkladu príslušných ustanovení práva Únie. Autorovi návrhu na začatie prejudiciálneho konania nemožno vytýkať skutočnosť, že vychádzal z takéhoto predpokladu.⁵⁵

80. V súvislosti s prípustnosťou tretej otázky teda celkovo nevznikajú nijaké pochybnosti.

2. Posúdenie obsahu tretej otázky

81. 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 rovnako, ak takýto postup nie je objektívne odôvodnený.⁵⁶

82. Na kontroverznú otázku, či má táto všeobecná právna zásada resp. citované ustanovenia Charty v právnom spore medzi pracovníkmi a ich súkromnoprávnym zamestnávateľom, teda v rámci horizontálneho vzťahu, priamy účinok,⁵⁷ nie je potrebné v prejednávanej veci odpovedať. Z obsahového hľadiska by totiž všeobecná zásada rovnosti zaobchádzania vyplývajúca z práva Únie nevedla 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).

83. Ako však už bolo uvedené v rámci prvej otázky v súvislosti s doložkou 4 ods. 1 rámcovej dohody, skončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú alebo na dobu neurčitú výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu predstavuje postup, ktorý nemožno z hľadiska predvídateľnosti porovnať so skončením pracovnej zmluvy z dôvodu, že uplynula dohodnutá doba jej trvania, že bola splnená dohodnutá úloha alebo že nastala dohodnutá udalosť.⁵⁸

84. Z uvedeného vyplýva, že ani všeobecná zásada rovnosti zaobchádzania resp. články 20 a 21 Charty základných práv nemôže stanovovať povinnosť upraviť v oboch prípadoch skončenia pracovného pomeru rovnakú výšku zákonného nároku dotknutých zamestnancov. Na tretiu otázku, ak by bola relevantná, treba teda odpovedať záporne.

VI. Návrh

85. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky, ktoré mu v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania položil Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd v Galícii, Španielsko), takto:

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uvedenej v prílohe smernice 1999/70 sa má vykladať v tom zmysle, že nejde o diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú, ak pracovníci na dobu určitú nemajú pri skončení ich pracovnej zmluvy z dôvodu uplynutia dohodnutého trvania, splnenia dohodnutej úlohy alebo preto, že nastala dohodnutá udalosť, nijaký nárok na odstupné alebo len nárok na nižšie odstupné ako pracovníci, ktorých pracovná zmluva na dobu určitú alebo neurčitú sa skončila výpoveďou zamestnávateľa z objektívneho dôvodu.

⁵⁵ V tomto zmysle tiež rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 24).

⁵⁶ 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 Akros 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).

⁵⁷ Táto problematika bola predmetom živej diskusie najmä s ohľadom na rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) a z 19. januára 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), Okrem toho pozri súčasné rozsudky z 24. januára 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) a z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

⁵⁸ Pozri body 47 až 62 vyššie.