Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 12. júna 2014 [1]

Vec C-316/13

Gérard Fenoll
proti
Centre d'aide par le travail „La Jouvene",
Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI)

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Cour de cassation (Francúzsko)]

„Sociálna politika — Pojem ‚pracovník' — Smernica 2003/88/ES — Osoba prijatá do centra pomoci prostredníctvom práce — Zdravotne postihnutá osoba — Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok — Charta základných práv — Uplatnenie ratione temporis — Priamy účinok smernice — Horizontálny spor"

1. Môže sa osoba umiestnená z dôvodu svojho zdravotného postihnutia do zvláštneho zariadenia, ktoré v rámci ponúkaných služieb poskytuje nielen činnosti lekársko-sociálneho typu, ale aj pracovné činnosti, dovolávať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, priznaného článkom 7 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2], ako aj teraz článkom 31 Charty základných práv Európskej únie [3] (ďalej len „Charta")? Táto otázka je predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

I – **Právny rámec**

A – *Právo Únie*

2. Článok 31 Charty venovaný spravodlivým a primeraným pracovným podmienkam znie takto:

„1. Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.

2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku."

3. Podľa článku 1 smernice 2003/88 v spojení s článkom 2 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci [4], smernica 2003/88 sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné aj súkromné, s cieľom upraviť niektoré aspekty organizácie pracovného času pracovníkov.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.
2 — Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.
3 — Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 1.
4 — Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349.

4. Článok 7 smernice 2003/88 znie takto:

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

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“ [5]

B – *Francúzske právo*

5. Centrá pomoci prostredníctvom práce (ďalej len „CPP“) boli neziskové zariadenia starostlivosti o zdravotne postihnuté osoby lekársko-sociálneho typu, ktorých poslanie bolo opísané v článku L. 344-2 code de l'action sociale et des familles (Zákonník o sociálnej činnosti a rodine), v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti prejednávanej veci. Úlohou týchto centier tak bolo prijímať zdravotne postihnutých dospievajúcich a dospelých, ktorí dočasne alebo trvale nemôžu pracovať v bežných podnikoch ani v chránenej dielni alebo pre centrum zadávania domáckej práce ani vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Tieto CPP im ponúkali rôzne pracovné možnosti, lekársko-sociálnu a vzdelávaciu podporu a sociálne prostredie, ktoré podporovalo ich osobný rozvoj a sociálnu integráciu. Otvorenie takýchto centier podliehalo povoleniu pod dohľadom štátu. [6] Dohľad nad príjmami a výdavkami všetkých CPP vykonával orgán pre tvorbu cien. [7]

6. Zdravotne postihnutá osoba, ktorej pracovná schopnosť musela byť v zásade nižšia ako tretina bežnej pracovnej schopnosti, bola prijatá do CPP na základe rozhodnutia komisie. [8] Tejto osobe bol vyplácaný garantovaný príjem z jej práce [9] bez toho, aby sa výpočet odmeny zakladal na počte odpracovaných hodín. [10] Tento garantovaný príjem sa však výslovne považoval za „odmenu“ za prácu v zmysle článku L. 242-1 code de la sécurité sociale (Zákonník o sociálnom zabezpečení). [11] Naopak, jediné ustanovenia code du travail (francúzsky Zákonník práce), ktoré sa uplatňovali na zdravotne postihnuté osoby žijúce v CPP, boli ustanovenia týkajúce sa hygieny a bezpečnosti pri práci. [12]

7. Prvé CPP vznikli v šesťdesiatych rokoch 20. storočia. Od roku 2002 boli CPP nahradené zariadeniami a službami pomoci prostredníctvom práce (ZSPP), ale už zriadené centrá si ponechali svoj názov CPP [13]. Dnes ich je vo Francúzskej republike takmer 1 400 a je v nich umiestnených viac ako 110 000 osôb. Právny rámec ich činnosti bol trochu spresnený v roku 2007, pričom zostal v podstate nezmenený. [14]

5 — Článok 7 smernice 2003/88 je kodifikáciou článku 7 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) na ustálené právo.

6 — Články L. 313-1, L. 313-13 a L. 313-5 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine v znení platnom postupne do 2. decembra 2005, 7. marca 2007 a 11. februára 2005.

7 — Pozri najmä články R. 314-34 a R. 314-56 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine, ktoré nadobudli účinnosť 26. októbra 2004.

8 — Články 1 a 5 dekrétu č. 77-1546 z 31. decembra 1977 (JORF z 12. januára 1978, s. 333).

9 — Článok L. 243-4 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine v znení platnom od 23. decembra 2000 do 11. februára 2005. Od roku 2007 poberá zdravotne postihnutá osoba umiestnená v takomto zariadení za svoju pracovnú činnosť na plný úväzok garantovanú odmenu vo výške 55 % až 110 % minimálnej progresívnej mzdy (pozri článok R. 243-5 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2007). Táto garantovaná odmena vyplácaná zariadením je v podstatnej miere kompenzovaná štátom.

10 — Ako na pojednávaní zdôraznil zástupca Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (Združenie rodičov a priateľov mentálne postihnutých osôb - APEI), pričom jeho tvrdeniu nikto neodporoval.

11 — Článok L. 243-5 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine v znení platnom od 23. decembra 2000 do 11. februára 2005.

12 — Pozri najmä článok 9 nariadenia č. 77-1546.

13 — Pre zjednodušenie budem vo svojom odôvodnení používať iba názov „CPP“.

14 — Zdravotne postihnutá osoba pracujúca v ZSPP po tom, čo príslušná komisia konštatovala možnosť jej integrácie do ZSPP, uzavrie s týmto zariadením zmluvu o podpore a pomoci prostredníctvom práce. Hoci poberaná odmena je stále definovaná ako odmena za prácu, nie je mzdou v zmysle francúzskeho Zákonníka práce (pozri článok L. 243-5 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine v znení platnom od 12. februára 2005).

8. Zástupca APEI na pojednávaní uviedol, bez akejkoľvek námietky zo strany ostatných prítomných účastníkov konania, že CPP odvádzajú z odmien vyplácaných zdravotne postihnutým osobám sociálne odvody a z týchto odmien sú zrážané príspevky na nemocenské a dôchodkové poistenie, a na odborné vzdelávanie. Naopak, zdravotne postihnuté osoby žijúce v CPP neplatia príspevky na poistenie pre prípad nezamestnanosti, keďže podľa francúzskeho práva sa nepovažujú za zamestnancov a riaditelia CPP ich nemôžu prepustiť.

9. Do roku 2007 nijaké ustanovenie nestanovovalo právo na platenú dovolenku za kalendárny rok pre osoby žijúce v CPP, takže toto právo záviselo len od dobrej vôle každého CPP. Od 1. januára 2007 článok R. 243-11 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine výslovne stanovuje právo zdravotne postihnutých osôb žijúcich v ZSPP na platenú dovolenku za kalendárny rok.

II – **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

10. Pán Fenoll je vnútroštátnym súdom opísaný ako „klient“ CPP spravovaného Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (Združenie rodičov a priateľov mentálne postihnutých osôb – APEI v Avignone), do ktorého nastúpil v roku 1996. Od 16. októbra 2004 bol pán Fenoll práceneschopný. Za referenčné obdobie od 1. júna 2003 do 31. mája 2004 mu teda ostávalo 12 dní platenej dovolenky.[15] Pán Fenoll bol práceneschopný do 31. mája 2005, potom 20. júna 2005 z CPP odišiel. CPP sa domnievalo, že za obdobie od 1. júna 2004 do 31. mája 2005 mal pán Fenoll, ktorý odpracoval iba 78 dní, nárok iba na šesť dní platenej dovolenky, ktoré boli pánovi Fenollovi skutočne zaplatené v júli 2005.

11. Pán Fenoll podal žalobu proti CPP na Tribunal d'instance d'Avignon (Súd prvého stupňa v Avignone), ktorou sa domáhal preplatenia nadobudnutej a nevyčerpanej platenej dovolenky za obdobie od 1. júna 2003 do 31. mája 2004 a za obdobie od 1. júna 2004 do 31. mája 2005. Tribunal d'instance zamietol žalobu, pričom sa domnieval, že výpočet, ktorý vykonalo CPP, sa zakladal na správnom výklade francúzskych právnych predpisov, podľa ktorých pracovník nemá nárok na náhradu za platenú dovolenku nevyčerpanú z dôvodu svojej choroby a za obdobie práceneschopnosti nevzniká nárok na platenú dovolenku.

12. Pán Fenoll teda podal kasačný opravný prostriedok na vnútroštátny súd. Tvrdí jednak, že vzhľadom na účel platenej dovolenky za kalendárny rok podľa smernice 2003/88 táto smernica stanovuje, že pokiaľ zamestnanec nemohol čerpať uvedenú dovolenku z dôvodu choroby, nadobudnutá platená dovolenka musí byť presunutá do obdobia po návrate do zamestnania alebo v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu nahradená. Pán Fenoll tiež tvrdí, že vzhľadom na skutočnosť, že článok 7 smernice 2003/88 sa uplatňuje na každého pracovníka a francúzska právna úprava sa má vykladať vo svetle uvedenej smernice v tom zmysle, že dôvod neprítomnosti zamestnanca, ktorého práceneschopnosť je odôvodnená zdravotnými dôvodmi, nemožno zohľadniť na účely jeho zbavenia práva na dovolenku za kalendárny rok a takto nadobudnutá platená dovolenka za obdobie práceneschopnosti musí byť v prípade skončenia pracovnej zmluvy nahradená, čo je prípad prejednávanej veci.

13. Vnútroštátny súd pripomína, že tak článok 31 Charty, ako aj článok 7 smernice 2003/88 zakotvujú právo na platenú dovolenku za kalendárny rok. Vnútroštátny súd uvádza, že Súdny dvor už uznal toto právo ako vyjadrenie zásady sociálneho práva osobitného významu – o čom svedčí jeho zahrnutie do Charty – z ktorého neexistuje výnimka.[16] Vnútroštátny súd ďalej odkazuje na judikatúrou stanovenú definíciu pojmu pracovník v zmysle práva Únie, pričom zdôrazňuje, že tento pojem má samostatný význam a nemožno ho vykladať reštriktívne.

15 — Zo spisu vyplýva, že pán Fenoll bol v roku 2004 schopný vyčerpať 18 dní platenej dovolenky a do roku 2004 mal pravidelne päť týždňov platenej dovolenky za kalendárny rok.

16 — Vnútroštátny súd tu odkazuje najmä na rozsudok KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

14. Vnútroštátny súd okrem toho pripomína aj poslanie CPP podľa článku L. 344-2 Zákonníka o sociálnej činnosti a rodine v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti prejednávanej veci. Vnútroštátny súd spresňuje, že osoby žijúce v CPP nemali postavenie zamestnanca a neboli s uvedenými centrami viazané pracovnými zmluvami.[17] V zmysle francúzskeho pracovného práva sa na tieto osoby uplatňovali iba tie pravidlá Zákonníka práce, ktoré sa týkali hygieny a bezpečnosti pri práci, pričom nijaké ustanovenie francúzskeho práva nezakladalo právo týchto osôb na platenú dovolenku.

15. Vnútroštátny súd sa teda pýta, či osobu, akou je pán Fenoll, možno považovať za „pracovníka“ všeobecne v zmysle práva Únie a konkrétne v zmysle smernice 2003/88 v spojení so smernicou 89/391, ako aj či sa môže dovolávať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v rámci sporu, ktorý vnútroštátny súd opisuje ako horizontálny spor.[18]

16. Vzhľadom na ťažkosti týkajúce sa výkladu práva Únie sa teda vnútroštátny súd rozhodol prerušiť konanie a návrhom na začatie prejudiciálneho konania, ktorý bol kancelárii Súdneho dvora doručený 10. júna 2013, položiť Súdnemu dvoru na základe článku 267 ZFEÚ tieto tri prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 3 smernice [89/391], na ktorú odkazuje článok 1 smernice [2003/88], ktorý vymedzuje jej pôsobnosť, vykladať v tom zmysle, že osobu prijatú do centra pomoci prostredníctvom práce možno považovať za ‚pracovníka‘ v zmysle uvedeného článku 3?

2. Má sa článok 31 Charty… vykladať v tom zmysle, že osobu, ktorá je uvedená v predchádzajúcej otázke, možno považovať za ‚pracovníka‘ v zmysle uvedeného článku 31?

3. Môže sa osoba, ktorá je uvedená v prvej otázke, priamo dovolávať práv, ktoré jej vyplývajú z Charty, s cieľom získať nárok na platenú dovolenku, ak vnútroštátna právna úprava nepriznáva tejto osobe taký nárok, a musí vnútroštátny súd s cieľom zaručiť úplný účinok tohto nároku neuplatniť akékoľvek odporujúce ustanovenie vnútroštátneho práva?“

III – **Konanie pred Súdnym dvorom**

17. Žalobca vo veci samej, APEI, francúzska a holandská vláda, ako aj Európska komisia predložili Súdnemu dvoru písomné pripomienky.

18. Na pojednávaní, ktoré sa konalo pred Súdnym dvorom 27. marca 2014, predniesli svoje ústne pripomienky APEI, francúzska vláda a Komisia.

IV – **Právne posúdenie**

A – *Úvodné poznámky*

19. Na účely objasnenia predmetu sporu je potrebné uviesť niekoľko úvodných poznámok.

17 — To vysvetľuje právomoc Tribunal d’instance d’Avignon a nie Conseil des Pruď hommes prejednať a rozhodnúť spor vo veci samej v prvostupňovom konaní.

18 — V tejto súvislosti Cour de cassation uvádza rozsudok vydaný Conseil d’État 22. februára 2007 (ECLI:FR:CESEC:2007:264541.20070222), ktorý vylúčil, že poslanie súkromných organizácií prevádzkujúcich CPP má povahu poslania služby vo verejnom záujme.

20. Po prvé treba zdôrazniť, že vnútroštátny súd sa pýta Súdneho dvora iba na to, či sa pán Fenoll ako pracovník môže dovolávať práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní najmenej štyroch týždňov, a nie na zlučiteľnosť francúzskej právnej úpravy, podľa ktorej sa jednak za dovolenku nevyčerpanú z dôvodu choroby neposkytuje náhrada a jednak za obdobie práceneschopnosti nevzniká právo na platenú dovolenku, s právom Únie. Vnútroštátny súd sa domnieva, že judikatúra Súdneho dvora dostupná v tejto súvislosti, pri vzniku ktorej sám niekedy bol, mu poskytuje dostatok informácií na účely odpovede na prípadné otázky, s ktorými sa v každom prípade neobrátil na Súdny dvor.

21. Po druhé znenie prejudiciálnych otázok vyžaduje dva typy pripomienok.

22. Predovšetkým je potrebné opraviť preklep, keďže na rozdiel od toho, čo je uvedené v znení prvej prejudiciálnej otázky, článok 1 smernice 2003/88 neodkazuje na článok 3 smernice 89/391[19], ale na článok 2 tejto smernice.

23. Ďalej v súvislosti s treťou prejudiciálnou otázkou, ktorá sa týka toho, či sa osoba, akou je pán Fenoll, môže priamo dovolávať prípadných práv, ktoré jej vyplývajú z Charty a konkrétne z jej článku 31, hneď na úvod spresňujem, že podľa môjho názoru Charta nie je uplatniteľná *ratione temporis* na spor vo veci samej a v tomto smere súhlasím so stanoviskom holandskej vlády. Charta nadobudla účinnosť až v roku 2009, zatiaľ čo k skutkovým okolnostiam veci samej došlo v rokoch 2003 až 2005. Táto neexistencia retroaktivity je o to náležitejšia, že spor vo veci samej je opísaný ako spor medzi jednotlivcami, ale k tejto otázke sa ešte vrátim ďalej v mojej analýze.

24. Problematika predložená dnes Súdnemu dvoru je tak dvojaká: má sa pán Fenoll považovať za pracovníka v zmysle práva Únie, ktoré každému pracovníkovi priznáva právo na platenú dovolenku, a ak áno, v akom rozsahu sa môže dovolávať tohto práva za okolností sporu vo veci samej?

B – *O otázke, či pána Fenolla možno považovať za „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88*

25. Po stručnom pripomenutí významu, ktorý Súdny dvor vo svojej judikatúre priznáva platenej dovolenke za kalendárny rok, pripomeniem judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa pojmu pracovník ešte predtým, ako ju uplatním na prejednávanú vec.

26. Výklad pojmu pracovník v zmysle článku 7 smernice 2003/88, ktorý navrhnem Súdnemu dvoru prijať, bude prirodzene platiť aj pre článok 31 ods. 2 Charty s cieľom zabezpečiť jednotnosť pôsobnosti *ratione personae* práva na platenú dovolenku.

1. Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, zásada sociálneho práva Únie

27. Z ustálenej sa judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že právo každého pracovníka na platenú dovolenku za kalendárny rok sa musí považovať za zásadu sociálneho práva Únie, ktorá má osobitný význam a ktorá je teraz zakotvená v článku 31 ods. 2 Charty, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených smernicou 2003/88.[20] Toto právo je priznané právom Únie priamo každému pracovníkovi[21] a článok 7 smernice

19 — Pozri tiež rozsudok Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 27).

20 — Rozsudky Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 16 a citovaná judikatúra) a preskúmanie Komisia/Strack (C-579/12 RX II, EU:C:2013:570, bod 26 a citovaná judikatúra).

21 — Rozsudky KHS (EU:C:2011:761, bod 34).

2003/88, ktorý ho zakotvuje, ukladá povinnosť dosiahnuť jasne a presne vymedzený výsledok.[22] Uvedené právo má dvojaký účel, a to jednak umožniť pracovníkovi odpočinúť si od výkonu úloh, ktoré mu prináležia podľa pracovnej zmluvy, a jednak poskytnúť mu čas na oddych a voľný čas.[23] Právo na platenú dovolenku za kalendárny rok nemožno vykladať reštriktívne.[24]

28. S ohľadom na predchádzajúce úvahy bude treba preskúmať, či pána Fenolla možno považovať za držiteľa tohto práva na dovolenku. Teraz sa vrátim k judikatúre týkajúcej sa pojmu „pracovník“.

2. Pripomenutie judikatúry týkajúcej sa pojmu „pracovník“

29. Pojem pracovník nie je v práve Únie jednotný, ale mení sa podľa oblasti, v ktorej sa má uplatniť.[25] Práve v súvislosti so smernicou 2003/88 však už Súdny dvor uviedol, že táto smernica neodkazuje na definíciu pojmu pracovník, ktorá je stanovená smernicou 89/391, ani na definíciu tohto pojmu, ktorá vyplýva z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.[26] Súdny dvor na základe uvedeného konštatovania dospel k záveru, že „na účely uplatnenia smernice 2003/88 sa tento pojem nemôže vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ale má samostatný význam, ktorý je vlastný právu Únie. Tento pojem treba definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Pracovnoprávny vzťah pritom charakterizuje okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu“.[27] Súdny dvor sa teda domnieva, že pracovník, na ktorého sa vzťahuje smernica 2003/88, je definovaný rovnako – s jedným malým rozdielom, ktorý vysvetlím neskôr – ako pracovník, na ktorého sa vzťahuje článok 45 ZFEÚ.[28] Z tohto dôvodu je možné odvolávať sa v týchto návrhoch na klasickú judikatúru Súdneho dvora vydanú v oblasti voľného pohybu pracovníkov.

30. Okrem toho, kvalifikácia pojmu pracovník musí vychádzať z objektívnych kritérií a musí sa vykonať celkové posúdenie všetkých okolností veci.[29] V tejto súvislosti právna povaha *sui generis* pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Únie. V kontexte prejednávanej veci to konkrétne znamená, že skutočnosť, že na zdravotne postihnuté osoby žijúce v CPP sa vzťahujú iba niektoré ustanovenia Zákonníka práce, nemôže predstavovať nijakú prekážku, pokiaľ ide o prípadnú kvalifikáciu uvedených osôb ako „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88.[30]

31. Súdny dvor napokon rozhodol, že „za pracovníka je potrebné považovať každého, kto vykonáva skutočné a účinné činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú také obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie“.[31] Overenie, či je splnená podmienka výkonu skutočnej a účinnej činnosti za odmenu, prináleží v zásade vnútroštátnemu súdu, pričom tento súd musí vychádzať z objektívnych kritérií a celkovo vyhodnotiť všetky okolnosti veci[32] a najmä presvedčiť sa, či skutočne vykonávané činnosti sú bežne súčasťou trhu práce.[33]

22 — Pozri v súvislosti s článkom 7 smernice 93/104 v rovnakom znení rozsudok BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 34).

23 — Rozsudok KHS (EU:C:2011:761, bod 31 a citovaná judikatúra).

24 — Rozsudok Heimann (C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 23 a citovaná judikatúra); preskúmanie Komisia/Strack (RX II, EU:C:2013:570, bod 29 a citovaná judikatúra), a uznesenie Brandes (C-415/12, EU:C:2013:398, bod 29).

25 — Rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 30 a citovaná judikatúra). Pozri tiež bod 25 návrhov generálnej advokátky Kokott vo veci O'Brien (C-393/10, EU:C:2011:746).

26 — A na rozdiel od toho, čo navrhuje vnútroštátny súd: pozri rozsudok Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, bod 27).

27 — Rozsudok Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, bod 28).

28 — Pozri rozsudok Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, bod 23).

29 — Rozsudok Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, bod 29).

30 — Pozri analogicky rozsudok Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, bod 30).

31 — Pozri najmä rozsudok Trojani (C-456/02, EU:C:2004:488, bod 15).

32 — Rozsudok Trojani (EU:C:2004:488, bod 17).

33 — Rozsudok Trojani (EU:C:2004:488, bod 24).

3. Uplatnenie na prejednávanú vec

32. Domnievam sa, že vzťah medzi zdravotne postihnutými osobami a CPP spĺňa podmienky stanovené Súdnym dvorom v súvislosti s „charakteristikou pracovnoprávneho vzťahu“. Je pravda, že riaditeľ CPP nemal možnosť prepustiť pána Fenolla, keďže tak mohla urobiť iba komisia. Časť času, ktorý pán Fenoll venoval činnostiam, ktoré nemali lekársko-sociálnu povahu – ktoré v tejto chvíli nemôžem kvalifikovať ako pracovnú činnosť – však prebiehala podľa pokynov riadiaceho personálu CPP.

33. Som tiež naklonený domnienke, že pán Fenoll poberal odmenu za plnenia, ktoré poskytoval. Francúzsky zákonodarca preukázal určitú vynaliezavosť, keď presadil, že sumy vyplácané osobám žijúcim v CPP nie sú mzdami, pričom ale podliehajú rôznym sociálnym odvodom, takže týmto osobám naďalej odopiera postavenie pracovníka a zbavuje ich akýchkoľvek nárokov v tejto súvislosti. Tieto vnútroštátne konštatovania však nemôžu zaväzovať Súdny dvor. Okrem toho, Súdny dvor už rozhodol, že obmedzená výška odmeny – ktorá môže prípadne vyplývať z obmedzenej produktivity dotknutých osôb – ani verejný pôvod zdrojov ako také nebránia uznaniu postavenia pracovníka v zmysle práva Únie. [34]

34. Zostáva zistiť, či pán Fenoll poskytoval plnenia v prospech CPP. Túto otázku preskúmam spolu s otázkou, či činnosti pána Fenolla spĺňajú požiadavku stanovenú judikatúrou, ktorá sa týka skutočnosti a účinnosti uvedených činností. [35]

35. V tejto súvislosti účastníci konania obšírne diskutovali o rozsudku Bettray (EU:C:1989:226) a jeho relevantnosti pre rozhodnutie v tejto veci.

36. Pre pripomenutie uvádzam, že Súdny dvor sa v tomto rozsudku domnieval, že osobu pracujúcu v podniku špeciálne zriadenom holandskou obcou na účely starostlivosti o osoby dočasne alebo trvale neschopné zaradiť sa do bežného pracovného prostredia nemožno považovať za pracovníka z dôvodu, že vykonávané činnosti neboli skutočnými a účinnými hospodárskymi činnosťami, keďže boli len prostriedkom ďalšieho vzdelávania a znovuzačlenenia. [36] Okrem toho išlo o vyhradené pracovné miesta [37] a zamestnanci neboli vyberaní na základe ich schopnosti vykonávať určité činnosti, ale naopak tieto činnosti boli prispôsobené týmto zamestnancom. [38]

37. Mohlo by byť lákavé analogicky uplatniť tento rozsudok na prejednávanú vec. Viacero skutočností ma však vedie k opatrnosti.

38. Po prvé je zaujímavé poznamenať, že Súdny dvor rozvinul svoj pojem skutočné a účinné činnosti v kontexte voľného pohybu pracovníkov, pričom sa domnieval, že „zo znenia zásady voľného pohybu pracovníkov, ako aj z miesta, ktoré zaujali pravidlá týkajúce sa tejto zásady v celom systéme Zmluvy, vyplýva, že tieto pravidlá zaručujú len voľný pohyb osôb, ktoré vykonávajú alebo chcú vykonávať hospodársku činnosť, a v dôsledku toho sa vzťahujú len na výkon skutočných a účinných činností“. [39] Za týchto podmienok pochybujem, že je táto podmienka taká rozhodujúca, pokiaľ ide o definovanie pojmu pracovníci nie v kontexte ich voľného pohybu, ale v kontexte ich ochrany pri práci.

34 — Pozri najmä rozsudky Bettray (344/87, EU:C:1989:226, bod 15); Bernini (C-3/90, EU:C:1992:89, bod 16); Kurz (C-188/00, EU:C:2002:694, bod 33), a Trojani (EU:C:2004:488, bod 16).

35 — Pozri najmä rozsudok Bettray (EU:C:1989:226, bod 13 a citovanú judikatúru).

36 — Rozsudok Bettray (EU:C:1989:226, body 17 a 20).

37 — Rozsudok Bettray (EU:C:1989:226, bod 18).

38 — Rozsudok Bettray (EU:C:1989:226, bod 19).

39 — Rozsudok Bettray (EU:C:1989:226, bod 13 a citovaná judikatúra). K vzťahu medzi požiadavkou skutočných a účinných činností a voľným pohybom pracovníkov pozri tiež Levin (53/81, EU:C:1982:105, body 16 a 17).

39. Po druhé v súlade so zásadou, podľa ktorej sa pojem pracovník musí vykladať extenzívne, Súdny dvor vo svojej neskoršej judikatúre minimálne dvakrát spresnil, že rozhodnutie v prípade Bettray bolo odôvodnené iba osobitnými črtami prejednávanej veci. [40]

40. Ak však ide o rozhodnutie o skutočnej a účinnej povahe činností, ktorá pán Fenoll vykonáva, treba pripomenúť, že CPP sú určené na prijímanie osôb, ktoré nemôžu pracovať v bežných podnikoch ani v chránených dielňach a ktoré sa považujú za ťažko zdravotne postihnuté osoby.

41. Vzhľadom na túto skutočnosť schopnosť pracovať posudzuje komisia v čase, kedy prijíma rozhodnutie o umiestnení osôb do CPP a iba osoby spôsobilé pracovať – to jest osoby vykazujúce pracovnú schopnosť nižšiu alebo rovnajúcu sa tretine bežnej pracovnej schopnosti – sú prijaté. Ide, samozrejme, o potenciálnu schopnosť pracovať a zdravotne postihnuté osoby nie sú prijímané na základe presnej kvalifikácie alebo odbornej spôsobilosti. Pravdou však ostáva, že komisia prijíma rozhodnutia na základe posúdenia toho, či sa dotknutá osoba ukáže spôsobilou na výkon činnosti vykonávaných v CPP. Tu vidím prvý rozdiel v porovnaní s vecou Bettray (EU:C:1989:226), keďže pán Bettray nebol vybratý na základe svojej schopnosti vykonávať určitú činnosť, ale práve činnosti, ktoré mal vykonávať, boli koncipované podľa jeho schopností. [41]

42. Pokiaľ ide o samotné činnosti, nemám informácie o činnostiach, ktoré vykonával pán Fenoll. Zo spisu a najmä z písomných podaní francúzskej vlády a APEI však vyplýva, že môže ísť o priemyselné subdodávky, rôzne druhy služieb [42], výrobu poľnohospodársko-potravinárskych výrobkov alebo predaj vlastnej výroby CPP. Tieto činnosti sú prispôsobené schopnostiam osôb, ale prinajmenšom v prvých dvoch prípadoch spĺňajú skutočné potreby subdodávateľských podnikov alebo jednotlivcov, ktorí využívajú služby CPP. Podľa môjho názoru sú teda súčasťou normálneho trhu práce. Tu opäť vidím rozdiel medzi prejednávanou vecou a vecou Bettray, v prípade ktorej boli ponúkané činnosti umelo vytvárané. [43] Zdá sa, že väzbu s normálnym trhom práce potvrdzuje aj skutočnosť, že od februára 2005 činnosti uskutočňované v CPP, ktoré nemajú lekársko-sociálnu povahu, zakladajú nárok na uznanie nadobudnutých skúseností a odborného vzdelania.

43. Poslanie CPP je zjavne dvojaké: ide o snahu o prispôsobené pracovné a sociálne začlenenie a súčasne o poskytovanie podpory potrebnej pre nadobudnutie osobnej a sociálnej samostatnosti, a to aj keď k dosiahnutiu tohto začlenenia a tejto samostatnosti možno nikdy nedôjde. Pracovná činnosť zjavne prebieha v spojení s lekársko-sociálnymi a vzdelávacími činnosťami, takže jedna činnosť nefunguje bez ostatných činností. Napriek tomu a s výhradou prípadného doplňujúceho preskúmania zo strany vnútroštátneho súdu, predchádzajúce skutočnosti hovoria skôr v prospech tvrdenia, že vykonávané pracovné činnosti nie sú v tomto smere natoľko obmedzené, aby by sa javili ako „čisto okrajové a vedľajšie“ [44] vo vzťahu k hlavnému cieľu CPP.

44. Takéto posúdenie sa navyše zdá v úplnom súlade jednak so zásadou, podľa ktorej musí byť judikatúra Bettray (EU:C:1989:226) striktne obmedzená iba na danú vec, a jednak s vyššie uvedenou myšlienkou, že podmienka týkajúca sa skutočnosti a účinnosti činností sa môže v sociálnejšom kontexte ukázať ako menej rozhodujúca než v kontexte voľného pohybu pracovníkov a nesmie sa teda uplatňovať reštriktívne.

40 — Rozsudky Birden (C-1/97, EU:C:1998:568, bod 31) a Trojani (EU:C:2004:488, bod 19).

41 — Pozri rozsudok Bettray (EU:C:1989:226, bod 19).

42 — Ako upratovanie, údržba zelene, reštauračné služby.

43 — Generálny advokát Jacobs tak uviedol: „vyrobený tovar a vykonaná práca sú starostlivo vymedzené tak, aby sa zamedzilo akejkoľvek neoprávnenej konkurencii s výrobou a činnosťami na normálnom trhu. Režim sociálneho zamestnania je porovnateľný so schémami, ktoré sú často spravované charitatívnymi organizáciami, v rámci ktorých zdravotne postihnuté osoby vyrábajú alebo balia malé výrobky na bežné použitie. Tieto výrobky sa prípadne môžu ďalej predávať; osoba, ktorá ich kúpi, ich však vo všeobecnosti konkrétne nepotrebuje, ale kupuje ich, aby prispela na charitu. Charita môže takýmto spôsobom zabezpečovať dvojakú funkciu. Umožňuje zhromažďovať finančné prostriedky a tiež poskytovať činnosť príjemcom - a umožňuje tiež ponúkať im možnosť mať pocit, že prispievajú na svoje vlastné potreby. Cieľom práce vykonávanej týmito osobami však nie je prispievať k hospodárskym činnostiam Spoločenstva ani zvyšovať životnú úroveň; má čisto sociálnu povahu a je úmyselne držaná mimo normálneho trhu“ [návrhy (344/87, EU:C:1989:113, bod 33)].

44 — Pozri najmä rozsudok Trojani (EU:C:2004:488, bod 15).

45. Dodávam, že tu ide, rovnako ako možno v bežnom pracovnom živote, o vzťah „win-win“. Pri práci v CPP sú zdravotne postihnuté osoby pod dohľadom a pracujú na svojom budúcom pracovnom a sociálnom začlenení, pričom získavajú pocit užitočnosti pre spoločnosť. Na druhej strane, keď má CPP prospech z úloh vykonávaných uvedenými osobami, naďalej spĺňa podmienky, ktoré musia byť nutne splnené na to, aby bolo CPP aj naďalej uznané zo strany štátu a malo tak nárok na podporu, ktorú mu štát vypláca za plnenie jeho poslania. Nemožno tak úplne vylúčiť, že činnosť vykonávaná zdravotne postihnutými osobami v CPP je zároveň aspoň čiastočne aj činnosťou v *prospech* uvedených CPP, hoci, samozrejme, primárnou úlohou týchto centier je sociálno-liečebná úloha, a teda prospech takto poskytovaný zdravotne postihnutým osobám.

46. Hoci som si veľmi dobre vedomý toho, že uloženie príliš mnohých sociálnych povinností zariadeniam, akými sú CPP, by mohlo škodiť ich fungovaniu, ba dokonca aj ohroziť ich existenciu, priznanie postavenia pracovníkov v zmysle článku 7 smernice a článku 31 ods. 2 Charty zdravotne postihnutým osobám prispieva k zhodnoteniu a ochrane spoločenskej dôstojnosti, o ktorej sa uvedené osoby možno domnievajú, že ju stratili.

47. Zo všetkých uvedených dôvodov navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal tak, že článok 7 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že osobu prijatú do CPP v zásade možno považovať za „pracovníka“ v zmysle týchto ustanovení.

C – *O otázke, či sa pán Fenoll môže dovolávať článku 31 Charty v rámci sporu vo veci samej*

48. Vnútroštátny súd sa svojou treťou prejudiciálnou otázkou snaží zistiť, či sa pán Fenoll môže priamo dovolávať článku 31 ods. 2 Charty v kontexte sporu vo veci samej.

49. V tejto súvislosti pripomínam, že podľa vnútroštátneho súdu je spor vo veci samej horizontálnym sporom. Uvedený súd sa nás nepýta, či CPP môže prípadne zodpovedať definícii „orgánu, ktorý bol bez ohľadu na svoju právnu formu na základe aktu orgánu verejnej moci a pod kontrolou tohto orgánu poverený plnením služby verejného záujmu a na tento účel disponuje väčšími právomocami v porovnaní s pravidlami uplatniteľnými vo vzťahoch medzi jednotlivcami“.[45] V každom prípade si nemyslím, že by CPP bolo možné považovať za takýto orgán, najmä vzhľadom na to, že Súdny dvor už rozhodol, že združenie založené podľa súkromného práva, hoci sleduje sociálny cieľ, sa musí považovať za jednotlivca.[46]

50. Nárok pána Fenolla na jeho platenú dovolenku sa týka obdobia od júna 2004 do mája 2005. Charta sa však stala záväznou až v čase nadobudnutia účinnosti Lisabonskej zmluvy, čiže 1. decembra 2009.

51. Za týchto podmienok by priznanie možnosti pánovi Fenollovi dovolávať sa článku 31 ods. 2 Charty ako primárneho zdroja zakladajúceho jeho nárok na dovolenku – čo je možnosť, ktorú by v zásade bolo možné pripustiť – za okolností sporu vo veci samej znamenalo priznať tomuto ustanoveniu retroaktívny horizontálny priamy účinok.

45 — Rozsudky Farrell (C-356/05, EU:C:2007:229, bod 40 a citovaná judikatúra) a Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 39 a citovaná judikatúra).

46 — Rozsudok Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

52. Poznamenávam, že v nedávnej veci týkajúcej sa uplatnenia a možnosti odvolať sa na článok 7 smernice 2003/88 na skutočnosti, ku ktorým došlo v rokoch 2005 až 2007 v *a priori* horizontálnom spore, v rámci ktorého členský štát nesplnil svoje povinnosti vyplývajúce z uvedenej smernice, Súdny dvor Chartu ani len nespomenul.[47] Bolo by teda prekvapujúce, keby tak urobil v tejto veci. Uvedený článok 31 môže prípadne slúžiť iba ako východisko pri výklade.[48]

53. Ešte pred zisťovaním priamej uplatniteľnosti článku 31 Charty by bolo potrebné preukázať, že článok 7 smernice 2003/88 sám osebe nie je postačujúci na riešenie sporu vo veci samej. Nezdá sa mi však, že by to tak nutne bolo.

54. Súdny dvor už pripustil, že článok 7 smernice 2003/88 spĺňa podmienky potrebné na to, aby mu bol priznaný priamy účinok.[49] Ako som však už pripomenul vyššie, spor vo veci samej je sporom medzi jednotlivcami a horizontálny priamy účinok smernice nie je stále uznaný.[50]

55. Súdny dvor však rozhodol, že vnútroštátny súd musí vo vnútroštátnom spore vedenom výhradne medzi jednotlivcami pri použití ustanovení vnútroštátneho práva vydaných na splnenie povinností ustanovených v smernici zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a v najvyššej možnej miere ho vykladať v zmysle znenia a účelu smernice, aby dospel k záveru, ktorý je v súlade s cieľom sledovaným smernicou. Táto zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva však nemôže viesť k výkladu *contra legem* vnútroštátneho práva.[51] Otázka, či sa vnútroštátne ustanovenie nesmie uplatniť, pokiaľ odporuje právu Únie, môže byť položená len v prípade, že nie je možné poskytnúť nijaký konformný výklad tohto ustanovenia.[52]

56. Podotýkam, že vnútroštátny súd Súdnemu dvoru neuviedol, že taký výklad nie je možný. Keďže problémom je v zásade otázka kvalifikovania pána Fenolla – čiže všetkých zdravotne postihnutých osôb žijúcich v CPP – ako pracovníka v zmysle smernice 2003/88 na účely vzniku jeho práva na dovolenku, vnútroštátnemu súdu prináleží preskúmať, či je možný konformný výklad vnútroštátnych ustanovení upravujúcich právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktoré sú uplatniteľné *ratione temporis* na spor vo veci samej, v tom zmysle, že takéto právo má byť pánovi Fenollovi priznané.[53]

57. V tejto súvislosti však pripomínam, že francúzske právne predpisy boli dostatočne flexibilné, nepresné alebo prinajmenšom boli predmetom rôznych výkladov preto, aby viedli k rozdielnym postupom v rôznych dotknutých CPP.[54] CPP, v ktorom žil pán Fenoll, považovalo za svoju povinnosť platiť mu dovolenku po celú dobu jeho pobytu – čiže počas deviatich rokov. Vnútroštátny súd neuviedol, že tento postup bol *contra legem*. Možno sa teda domnievať, že v čase skutkových okolností vo veci samej existoval dostatočný priestor pre taký výklad, aby francúzska právna úprava bola chápaná v tom zmysle, že nutne nebráni vzniku práva zdravotne postihnutých osôb žijúcich v CPP na platenú dovolenku za kalendárny rok.

47 — Pozri rozsudok Dominguez (EU:C:2012:33, bod 22 a nasl.), ako aj návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak v tejto veci (C-282/10, EU:C:2011:559, body 72 až 74 a 88).

48 — Pozri najmä návrhy generálnej advokátky Kokott vo veci Association belge des Consommateurs Test-Achats a i. (C-236/09, EU:C:2010:564, bod 28).

49 — Rozsudok Dominguez (EU:C:2012:33, body 33 až 36).

50 — Rozsudok Dominguez (EU:C:2012:33, body 36 až 37 a 42).

51 — Rozsudky Dominguez (EU:C:2012:33, body 24 a 25) a Association de médiation sociale (EU:C:2014:2, body 38 a 39).

52 — Rozsudok Dominguez (EU:C:2012:33, bod 23). V rozsudku Association de médiation sociale (EU:C:2014:2) Súdny dvor použil iný postup, keď najskôr preskúmal, či ustanovenie práva Únie spĺňa podmienky pre priznanie priameho účinku a až potom preskúmal, či je možný konformný výklad vnútroštátneho ustanovenia (pozri body 35 až 40 predmetného rozsudku).

53 — Po druhé ak odkazujem na vnútroštátne ustanovenia, ktoré, zdá sa, slúžili ako základ zamietnutia nároku pána Fenolla v prvostupňovom konaní, čiže na články L. 3141-3 a L. 3141-5 Zákonníka práce, a s výhradou preskúmania uplatniteľnosti týchto ustanovení na spor vo veci samej vnútroštátnym súdom, vyplýva z toho, že obdobia práceneschopnosti z dôvodu choroby, ktorá nie je chorobou z povolania, v skutočnosti nepatria medzi rôzne prípady vymenované v článku L. 3141-5, ktoré sa považujú za obdobia skutočnej práce na účely stanovenia dĺžky dovolenky. Vnútroštátny súd bude teda musieť overiť, či prípadné doplnenie nového prípadu do tohto ustanovenia nedosahuje medze vyššie uvedeného konformného výkladu.

54 — Pozri bod 9 týchto návrhov.

58. Ak to tak nie je, čiže ak konformný výklad nie je možný, zostávala by pánovi Fenollovi ako poškodenému nesúladom vnútroštátneho práva s právom Únie iba možnosť dovolávať sa judikatúry Francovich a i.[55], čiže domáhať sa zodpovednosti členského štátu pred vnútroštátnymi súdmi s cieľom dosiahnuť prípadne náhradu spôsobenej škody.[56]

59. Práva na platenú dovolenku za kalendárny rok sa totiž nemožno dovolávať ani ako všeobecnej zásady práva Únie, ktorá v súlade s judikatúrou Mangold[57] a Kücükdeveci[58] môže zakladať povinnosť vnútroštátneho súdu neuplatniť akékoľvek odporujúce vnútroštátne ustanovenie.

60. Touto možnosťou sa už zaoberala generálna advokátka Trstenjak vo svojich návrhoch vo veci Dominguez (EU:C:2011:559), v ktorých konštatovala, že hoci právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v zásade spĺňa podmienky požadované na to, aby predstavovalo všeobecnú zásadu práva Únie, priame uplatnenie tejto zásady ako v rozsudku Kücükdeveci (EU:C:2010:21) neprichádza do úvahy, pokiaľ nie je možný konformný výklad vnútroštátneho práva.[59] Navyše Súdny dvor vo svojom rozsudku Dominguez[60] nezakotvil právo na platenú dovolenku za kalendárny rok ako všeobecnú zásadu práva, hoci mal na to zjavne príležitosť.

61. Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že vnútroštátnemu súdu prináleží preskúmať s prihliadnutím na vnútroštátne právo ako celok a na základe uplatnenia metód výkladu uznaných vnútroštátnym právom s cieľom zaručiť plný účinok článku 7 smernice 2003/88, či môže dosiahnuť konformný výklad relevantných vnútroštátnych ustanovení s uvedeným článkom na účely riešenia ním prejednávaného sporu. V prípade, že by vnútroštátny súd nemohol poskytnúť takýto výklad bez toho, aby sa takéto riešenie ukázalo *contra legem* a tiež neuspokojivé z hľadiska zásad,[61] pán Fenoll by sa stále mohol domáhať zodpovednosti členského štátu pred vnútroštátnymi súdmi z dôvodu porušenia práva Únie.

V – **Návrh**

62. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na otázku, ktorú mu položil Cour de cassation, odpovedal takto:

Článok 7 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že osoba prijatá do centra pomoci prostredníctvom práce sa v zásade môže považovať za „pracovníka“ v zmysle tohto ustanovenia.

Vnútroštátnemu súdu prináleží s prihliadnutím na vnútroštátne právo ako celok a na základe uplatnenia metód výkladu uznaných vnútroštátnym právom s cieľom zaručiť plný účinok článku 7 smernice 2003/88 preskúmať, či môže dosiahnuť konformný výklad relevantných vnútroštátnych ustanovení s uvedeným článkom na účely riešenia ním prejednávaného sporu. V prípade, že by vnútroštátny súd nemohol poskytnúť takýto výklad bez toho, aby sa takéto riešenie ukázalo *contra legem*, osoba poškodená nesúladom vnútroštátneho práva by sa stále mohla domáhať zodpovednosti členského štátu pred vnútroštátnymi súdmi z dôvodu porušenia práva Únie.

55 — C-6/90 a C-9/90, EU:C:1991:428.

56 — To napokon Súdny dvor navrhol vo veci Dominguez, za predpokladu, že by sa konformný výklad vnútroštátneho práva ukázal nemožný (pozri rozsudok Dominguez, EU:C:2012:33, bod 43).

57 — Rozsudok Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709).

58 — Rozsudok Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21).

59 — EU:C:2011:559, body 89 až 169.

60 — EU:C:2012:33.

61 — Pozri bod 69 návrhov, ktoré generálny advokát Bot predniesol vo veci Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2009:429).