Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 20. mája 2015 [1]

Vec C-177/14

María José Regojo Dans
proti
Consejo de Estado

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Supremo (Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Verejný sektor — Pomocní pracovníci — Doložka 2 bod 1 — Doložka 3 bod 1 — Klasifikácia pracovníka na dobu určitú — Doložka 3 bod 2 — Pojem rovnaká alebo podobná práca — Osobitná povaha úloh — Porovnanie uskutočnené v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi — Doložka 4 — Zásada nediskriminácie — Objektívne dôvody“

1. Prejednávaný návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko), sa týka výkladu rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“) [2]. Tento právny nástroj, ktorý má v nadväznosti na mimoriadne zasadnutie Európskej rady v Luxemburgu dosiahnuť „lepš[iu] rovnováh[u] medzi ‚pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov‘“ [3], má dva ciele – jednak stanovuje, že členské štáty prijmú opatrenia s cieľom zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní zmlúv na dobu určitú [4], a jednak vyžaduje, aby pracovníci na dobu určitú neboli voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní.

2. Vnútroštátny súd sa pýta Súdneho dvora na tento druhý cieľ. Súdny dvor má najmä podať výklad pojmu „rovnaká alebo podobná práca, resp. povolanie“, ktorou sa vyznačuje stály pracovník „porovnateľný“ s pracovníkom na dobu určitú, ktorý sa dovoláva uplatnenia doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, a tiež sa má vyjadriť k vymedzeniu „objektívnych dôvodov“, ktoré môžu odôvodniť odlišné zaobchádzanie.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

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

3 — Prvý odsek preambuly rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

4 — Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

I – Právny rámec

A – *Právo Únie*

3. Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vymedzuje jej pôsobnosť tak, 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“.

4. Doložka 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vymedzuje pojmy pracovník na dobu určitú a porovnateľný stály pracovník. Podľa jej bodu 1 je „pracovník na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody o práci na dobu určitú „osob[a], 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“. Podľa bodu 2 uvedenej doložky je „porovnateľný stály pracovník“ v zmysle rámcovej dohody o práci na dobu určitú pracovník, ktorý jednak uzavrel pracovnú zmluvu na dobu neurčitú „v jednom a tom istom podniku“ a jednak vykonáva „rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax“. Doložka 3 bod 2 spresňuje, že 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“.

5. Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú stanovuje zásadu nediskriminácie pracovníkov na dobu určitú vo vzťahu k porovnateľným stálym pracovníkom. V bode 1 tejto doložky sa uvádza, že „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“. Bod 4 uvedenej doložky spresňuje, že „nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené“.

B – *Vnútroštátne právo*

6. Článok 8 zákona o základnom služobnom poriadku pracovníkov verejnej správy (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público) z 12. apríla 2007[5] (ďalej len „LEBEP“) vymedzuje pracovníkov verejnej správy ako „osoby, ktoré vykonávajú platené funkcie v orgánoch verejnej správy predstavujúce službu vo verejnom záujme“. Tento článok spresňuje, že existujú štyri druhy pracovníkov verejnej správy: stáli úradníci, dočasní úradníci, zmluvní zamestnanci (ktorí môžu byť zamestnaní na dobu neurčitú alebo na dobu určitú) a pomocní pracovníci.[6]

7. Článok 9 ods. 1 LEBEP stanovuje, že „stálymi úradníkmi sú osoby, ktoré po právoplatnom vymenovaní pracujú vo verejnej správe na základe služobného pomeru upraveného správnymi predpismi a ktoré tam vykonávajú platené služby trvalej povahy“. Článok 9 ods. 2 LEBEP spresňuje, že „výkon funkcií, ktoré zahŕňajú priamu alebo nepriamu účasť na výkone verejnej moci alebo na ochrane všeobecných záujmov štátu a orgánov verejnej správy, v každom prípade prináleží výlučne úradníkom verejnej správy za podmienok, ktoré pre každý orgán verejnej správy stanoví vykonávací zákon“.

5 — *Boletín Oficial del Estado* č. 89 z 13. apríla 2007.

6 — Kategória známa v španielskom práve ako „personal eventual“ sa tu označuje ako „pomocní pracovníci“.

8. Článok 12 ods. 1 LEBEP stanovuje, že „pomocnými pracovníkmi sú osoby, ktoré po vymenovaní dočasne vykonávajú iba funkcie výslovne označované ako dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva a sú odmeňované z rozpočtových prostriedkov vyhradených na tento účel“. Odsek 3 tohto článku stanovuje, že „vymenovanie a zánik funkcie nie sú obmedzené. Funkcia zanikne v každom prípade vtedy, ak zanikne funkcia nadriadeného, ktorému sa poskytujú dôverné alebo poradenské služby“. V odseku 5 uvedeného článku sa uvádza, že „na pomocných pracovníkov sa v rozsahu, v akom to zodpovedá povahe ich postavenia, uplatnia všeobecné pravidlá pre stálych úradníkov“.

9. Pred nadobudnutím účinnosti LEBEP 13. mája 2007 boli pravidlá uplatniteľné na pracovníkov verejnej správy obsiahnuté v zákone o verejnej službe (Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, ďalej len „LFCE“), prijatom dekrétom 315/1964 zo 7. februára 1964[7] (ďalej len „LFCE“), a v zákone 30/1984 o opatreniach týkajúcich sa reformy verejnej služby (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública) z 2. augusta 1984[8] (ďalej len „zákon 30/1984“). Článok 3 LFCE rozlišoval stálych úradníkov a zmluvných úradníkov, pričom zmluvnými úradníkmi mohli byť buď pomocní úradníci, alebo dočasní úradníci. Článok 4 LFCE stanovoval, že „stálym úradníkom je každý, kto po právoplatnom vymenovaní vykonáva funkcie trvalej povahy, je uvedený v príslušnom zozname pracovníkov a poberá plat a platby v pevne stanovenej výške z prostriedkov vyhradených v štátnom rozpočte na financovanie ľudských zdrojov“. Čo sa týka pomocných pracovníkov, článok 20 ods. 2 druhý pododsek zákona 30/1984 stanovoval, že títo pracovníci „vykonávajú iba funkcie výslovne označované ako dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva; vymenovanie a zánik funkcie nie sú obmedzené a spadajú výlučne do právomoci ministrov a štátnych tajomníkov a prípadne členov vlád autonómnych spoločenstiev a predsedov miestnych územných celkov. Funkcia pomocného pracovníka automaticky zanikne, ak zanikne funkcia nadriadeného, ktorému tento pracovník poskytuje dôverné alebo poradenské služby“.

10. Pokiaľ ide o odmeňovanie pracovníkov verejnej správy, článok 23 LEBEP upravuje „základné odmeny“ stálych úradníkov. Tento článok stanovuje, že základné odmeny sa skladajú jednak z „platu zodpovedajúceho každej podskupine odbornej klasifikácie alebo skupine odbornej klasifikácie, ak sa neskladá z podskupín“, a jednak z „trojročných príplatkov, ktoré tvorí suma, ktorá je rovnaká v prípade každej podskupiny odbornej klasifikácie alebo skupiny odbornej klasifikácie, ak sa neskladá z podskupín, za každé tri roky výkonu práce“.

11. Odmeňovanie pomocných pracovníkov upravuje zákon o financiách. Najnovším zákonom o financiách uplatniteľným na sporné obdobie je zákon 2/2012 z 29. júna 2012[9] (ďalej len „zákon o financiách na rok 2012“).[10] Článok 26 ods. 4 tohto zákona stanovuje, že „pomocní pracovníci poberajú odmeny, ktoré pozostávajú z ustanoveného platu a z trinásteho a štrnásteho platu, zodpovedajúceho skupine a podskupine klasifikácie, ku ktorej ministerstvo financií a verejnej správy priradilo ich funkcie, ako aj doplnkové odmeny zodpovedajúce pracovnému miestu určenému pre pomocných pracovníkov, na ktorom pracujú… Stáli úradníci, ktorí v rámci činnej služby alebo vyslania pracujú na pracovných miestach určených pre pomocných pracovníkov, poberajú základné odmeny zodpovedajúce ich skupine alebo podskupine, prípadne vrátane trojročných príplatkov za odpracované roky, ako aj doplnkové odmeny zodpovedajúce pracovnému miestu, na ktorom pracujú“.

7 — *Boletín Oficial del Estado* č. 40 z 15. februára 1964.

8 — *Boletín Oficial del Estado* č. 185 z 3. augusta 1984.

9 — *Boletín Oficial del Estado* č. 156 z 30. júna 2012.

10 — Podľa španielskej vlády sú zákony o financiách na nasledujúce roky (2008 až 2011) v tomto smere do veľkej miery totožné so zákonom o financiách na rok 2012.

II – Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

12. Pani Regojo Dans je od 1. marca 1996 zamestnaná ako pomocná pracovníčka v Consejo de Estado (Štátna rada). Vykonáva tam funkciu vedúcej sekretariátu stáleho člena rady, ktorý je predsedom druhej sekcie. Predtým bola od 4. júla 1980 do 1. marca 1996 zamestnaná – tiež ako pomocná pracovníčka – na Tribunal Constitucional (Ústavný súd), s krátkym prerušením v období od 7. do 26. apríla 1995, počas ktorého pracovala ako zmluvný zamestnanec v Consejo Económico y Social (Hospodárska a sociálna rada).

13. Dňa 25. januára 2012 podala pani Regojo Dans na Consejo de Estado žiadosť o priznanie nároku na poberanie príplatkov za odpracované trojročné obdobia za obdobie, počas ktorého bola zamestnaná ako pracovníčka verejnej správy a ktoré ku dňu podania žiadosti predstavovalo 31 a pol roka, a o vyplatenie sumy pripadajúcej na posledné štyri roky.

14. Predseda Consejo de Estado rozhodnutím z 24. júla 2012 zamietol jej žiadosť.

15. Pani Regojo Dans podala proti tomuto rozhodnutiu žalobu v rámci správneho súdnictva na vnútroštátny súd, pričom okrem iného tvrdila, že odmietnutie priznať jej nárok na príplatok za odpracované trojročné obdobia predstavuje odlišné zaobchádzanie vo vzťahu k ostatným pracovníkom verejnej správy a že také odlišné zaobchádzanie je v rozpore s doložkou 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

16. Tribunal Supremo teda rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Zahŕňa definícia pojmu ‚pracovník na dobu určitú‘, nachádzajúca sa v doložke 3 bode 1 [rámcovej dohody o práci na dobu určitú], ‚pomocných pracovníkov‘, ktorých postavenie v súčasnosti upravuje článok 12 [LEBEP], a ‚pomocných pracovníkov‘, ktorých postavenie predtým upravoval článok 20 ods. 2 zákona 30/1984…?

2. Uplatňuje sa na týchto ‚pomocných pracovníkov‘ zásada nediskriminácie podľa doložky 4 bodu 4 [rámcovej dohody o práci na dobu určitú] v tom zmysle, že im majú byť priznané a vyplácané odmeny, ktoré sa na základe odpracovaných rokov vyplácajú stálym úradníkom, zmluvným zamestnancom na dobu neurčitú, dočasným úradníkom a zmluvným zamestnancom na dobu určitú?

3. Možno medzi objektívne dôvody, ktoré uvádza táto doložka 4 na odôvodnenie odlišného zaobchádzania, zaradiť režim neobmedzeného vymenovávania a zániku funkcie založený na dôvodoch dôvery, uplatniteľný na týchto ‚pomocných pracovníkov‘ v obidvoch uvedených španielskych zákonoch?“

17. K týmto otázkam sa písomne vyjadrili pani Regojo Dans, španielska a talianska vláda, ako aj Európska komisia.

III – Právna analýza

A – *O prvej prejudiciálnej otázke*

18. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta Súdneho dvora, či sa pracovník, ktorý vykonáva „dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva“, má považovať za „pracovníka na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

19. Domnievam sa, že táto otázka zahŕňa dve otázky. Jedna sa týka klasifikácie pomocného pracovníka ako „pracovníka“ a druhá sa týka jeho klasifikácie ako pracovníka „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

1. O klasifikácii „pracovníka“

20. Podľa vnútroštátneho súdu možno pomocného pracovníka klasifikovať ako „pracovníka“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú len vtedy, ak spĺňa jedno alebo viaceré z týchto troch kritérií: činnosť, ktorá je porovnateľná s povolaním v súkromnom sektore, vzťah podriadenosti a odmena, ktorá predstavuje zdroj jeho živobytia. [11]

21. Doložka 3 bod 1 ani žiadna iná doložka rámcovej dohody o práci na dobu určitú pritom nevymedzuje pojem pracovník. Doložka 2 bod 1 tejto rámcovej dohody totiž stanovuje, že pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah treba vymedziť „podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch“. Odôvodnenie 17 smernice 1999/70 spresňuje, že „pokiaľ ide o termíny, ktoré sú použité v rámcovej dohode [o práci na dobu určitú], ale nie sú v nej výslovne vymedzené, táto smernica povoľuje členským štátom, aby takéto termíny vymedzili v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou“. V rozsudku Sibilio Súdny dvor, ktorý mal posúdiť klasifikáciu vzťahu medzi sociálnoprospešnými pracovníkmi a talianskym orgánom verejnej správy, rozhodol, že prináleží členským štátom a/alebo sociálnym partnerom vymedziť, čo tvorí pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ktorý spadá do pôsobnosti rámcovej dohody o práci na dobu určitú, v súlade s doložkou 2 bodom 1 tejto dohody [12]. Je úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý má ako jediný právomoc vykladať vnútroštátne právo [13], rozhodnúť, či je pomocný pracovník „pracovníkom“.

22. S právomocou členských štátov vymedziť „pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah“ sa spája len jedna výhrada: členské štáty nemôžu – ako rozhodol Súdny dvor v tom istom rozsudku Sibilio – „svojvoľne vylúčiť určitú kategóriu osôb z pôsobnosti ochrany poskytovanej smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou o práci na dobu určitú“ [14]. Odôvodnenie 17 smernice 1999/70 totiž spresňuje, že členské štáty vymedzia termíny, ktoré nie sú vymedzené v tejto rámcovej dohode, za predpokladu, že príslušné vymedzenia zodpovedajú obsahu uvedenej rámcovej dohody. Vymedzenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu vnútroštátnym právom teda nemôže ohroziť ciele a potrebný účinok samotnej rámcovej dohody. Súdny dvor rozhodol, že členské štáty nemôžu vylúčiť pracovníkov verejnej správy z pôsobnosti ochrany rámcovej dohody o práci na dobu určitú: „Pojem ‚zamestnanci na dobu určitú‘ v zmysle rámcovej dohody [o práci na dobu určitú], uvedený v jej doložke 3 bode 1, zahŕňa všetkých zamestnancov bez rozlišovania medzi verejnoprávnym alebo

11 — V návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa totiž uvádza, že problém spočíva v určení, či „znaky dôvery a osobitného poradenstva, ktorými sa podľa španielskej právnej úpravy vyznačujú pomocní pracovníci, znamenajú popretie povahy pracovnej činnosti, ktorá je obsiahnutá v definíciách *‚pracovníkov na dobu určitú‘ a ‚porovnateľných stálych pracovníkov‘* uvedených v doložke 3 ods. 1 a 2 rámcovej dohody [o práci na dobu určitú]“. Taká „pracovná činnosť“ sa vyznačuje troma kritériami uvedenými v bode 20.

12 — Rozsudok Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, bod 45).

13 — Je pravda, že Súdny dvor rozhodol, že „smernica 1999/70 a rámcová dohoda [o práci na dobu určitú] sa uplatnia na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti, ktoré sú odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, na základe ktorého vzniká ich vzťah so zamestnávateľom“ (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28; Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 114; Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 42; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 40; Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 33; Mascolo a i., C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 68; uznesenie León Medialdea, C-86/14, EU:C:2014:2447, bod 39, a rozsudok Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, bod 31).
Súdny dvor však nikdy nespresnil, čo sa má považovať za „činnosť“ a „odmenu“ – také všeobecné vymedzenie podľa môjho názoru sotva zasahuje do právomoci členských štátov.
Poukazujem navyše na to, že také vymedzenie sa odlišuje od vymedzenia, ktoré použil Súdny dvor v rámci voľného pohybu pracovníkov, ktoré bolo založené na treťom kritériu týkajúcom sa vzťahu podriadenosti (rozsudok Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, bod 17). Ako poznamenávajú generálna advokátka Kokott a generálny advokát Poiares Maduro, pojem „pracovník“ nie je jednoznačným pojmom – závisí od predmetného nástroja práva Únie (návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci Wippel, C-313/02, EU:C:2004:308, bod 43, a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro vo veci Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, bod 11). Možno treba vo vynechaní tohto tretieho kritéria vidieť zámer Súdneho dvora zohľadniť vývoj „atypických“ pracovnoprávnych vzťahov, v ktorých rozlišovanie závislej zárobkovej činnosti a samostatnej zárobkovej činnosti stráca zmysel – pozri BARNARD, C.: *EU Employment Law*. Fourth Edition. Oxford University Press, 2012, s. 144 a 152 až 154.

14 — Rozsudok Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, bod 51).

súkromnoprávnym postavením zamestnávateľa, u ktorého sú zamestnaní“ [15]. V rozsudku Sibilio Súdny dvor tiež poukázal na to, že Talianska republika nemôže použiť inú „formálnu klasifikáciu“ ako tú, ktorá sa týka „pracovnoprávneho vzťahu“, ak je „táto formálna klasifikácia len fiktívna a tým skrýva skutočný pracovnoprávny vzťah v zmysle [talianskeho] práva“ [16]. Súdny dvor v rozsudku O'Brien, v ktorom mal rozhodnúť o vzťahu medzi sudcami na kratší pracovný čas a írskym orgánom verejnej správy, konštatoval, že Írsko môže odmietnuť klasifikovať tento vzťah ako „pracovnoprávny vzťah“ iba vtedy, „ak sa povaha pracovnoprávneho vzťahu podstatne líši od povahy pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorí podľa vnútroštátneho práva patria do kategórie pracovníkov“ [17]. Pri uskutočnení tohto porovnania mal vnútroštátny súd prihliadnuť na spôsoby vymenovávania a odvolávania sudcov, ako aj na spôsob organizácie ich práce (pracovný čas, obdobia práce, flexibilita) a na okolnosť, že mali nárok na sociálne dávky (nemocenské, materské a rodičovské). [18]

23. Inak povedané, hoci Súdny dvor v súlade s doložkou 2 bodom 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú nedefinuje „pracovnoprávny vzťah“, napriek tomu vyžaduje, aby sa taká definícia neuplatňovala svojvoľne – vyžaduje, aby sa kritériá „pracovnoprávneho vzťahu“, ako ich vymedzuje uplatniteľné vnútroštátne právo, uplatňovali rovnako na všetky osoby, ktoré sa domáhajú ochrany podľa tejto rámcovej dohody. [19]

24. Na otázku vnútroštátneho súdu teda treba odpovedať tak, že hoci prináleží členským štátom vymedziť „pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah“, vnútroštátny súd musí overiť, či také vymedzenie nevedie k svojvoľnému vylúčeniu určitej kategórie osôb, v tomto prípade kategórie pomocných pracovníkov, z pôsobnosti ochrany poskytovanej smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou o práci na dobu určitú. Pomocnému pracovníkovi sa totiž musí priznať taká ochrana, pokiaľ sa povaha jeho vzťahu s orgánom verejnej správy podstatne nelíši od vzťahu medzi zamestnávateľmi a osobami, ktoré podľa španielskeho práva patria do kategórie pracovníkov.

25. Ako poznamenáva vnútroštátny súd, pomocný pracovník nemôže byť vylúčený z pôsobnosti rámcovej dohody o práci na dobu určitú z dôvodu, že má postavenie pracovníka verejnej správy. [20]

15 — Rozsudok Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 40).

16 — Rozsudok Sibilio C-157/11, EU:C:2012:148, bod 49).

17 — Rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 42). V rozsudku O'Brien nebol podaný výklad rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ale smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267) (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“). To však nie je podstatné. Znenie doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas (podľa ktorého „táto dohoda platí pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte“) je totiž veľmi podobné zneniu doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody, ktorá je predmetom prejednávanej veci. Súdny dvor v rozsudku Sibilio navyše cituje rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 51).

18 — Rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, body 45 a 46).

19 — Pozri ROBIN-OLIVIER, S.: Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs? In: *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, s. 480 – autorka v súvislosti s rozsudkom O'Brien poukazuje na to, že „zručnosť Súdneho dvora v tejto veci spočíva vo vykonaní preskúmania aj v rámci vnútroštátneho práva na základe požiadavky vnútornej koherentnosti tohto práva“. Generálny advokát Poiares Maduro hovorí v súvislosti s doložkou 2 bodom 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú o „podmienenom odkaze“ na vnútroštátne právo (návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro vo veci Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, bod 15).

20 — Rozsudky Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 54), Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 39), Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, bod 32), Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 25), Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 38), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 34), Fiamingo a i. (C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 29) a Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 67).

26. Naopak môže byť vylúčený z pôsobnosti rámcovej dohody, ak sa jeho vzťah s orgánom verejnej správy podstatne líši od vzťahu medzi zamestnávateľmi a osobami, ktoré sa podľa španielskeho práva považujú za pracovníkov. V tejto súvislosti vnútroštátny súd poukazuje na to, že podľa článku 9 ods. 1 LEBEP je medzi stálymi úradníkmi a orgánom verejnej správy „služobn[ý] pome[r] upraven[ý] správnymi predpismi[, pričom] tam vykonávajú *platené služby* trvalej povahy“ [21]. Prináleží teda vnútroštátnemu súdu posúdiť, či sa vzťah pomocného pracovníka a orgánu verejnej správy podstatne líši od vzťahu opísaného v článku 9 ods. 1 LEBEP.

27. Nevidím však dôvod, prečo by všeobecná klasifikácia „dôverných funkcií alebo funkcií osobitného poradenstva“ nemala zahŕňať výkon „služieb“, čo je podľa všetkého názor vnútroštátneho súdu. Poukazujem tiež na to, že článok 26 ods. 4 zákona o financiách na rok 2012 stanovuje, že „pomocní pracovníci poberajú odmeny, ktoré pozostávajú z ustanoveného platu…, zodpovedajúceho skupine a podskupine klasifikácie, ku ktorej ministerstvo financií a verejnej správy priradilo ich funkcie…“ – základný plat pomocných pracovníkov je teda zhodný so základným platom stálych úradníkov zaradených do tej istej skupiny. Pokiaľ ide o spôsoby vymenovávania a odvolávania, ktoré podľa rozsudku Súdneho dvora vo veci O’Brien predstavujú okolnosť, ktorá sa má zohľadniť pri posudzovaní podstatného rozdielu, domnievam sa, že v prejednávanej veci ich netreba brať do úvahy. Spôsoby odvolávania sú totiž relevantné na určenie, či je pomocný pracovník pracovníkom „na dobu určitú“, a nie či je „pracovníkom“. V tejto súvislosti pripomínam, že v rozsudku O’Brien bol podaný výklad rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, a nie rámcovej dohody o práci na dobu určitú posudzovanej v prejednávanej veci. Čo sa týka spôsobov vymenovávania, ktoré sú síce odlišné, lebo pomocní pracovníci sa – na rozdiel od stálych úradníkov – nevyberajú vo výberovom konaní, domnievam sa, že spôsoby vymenovávania nie sú rozhodujúce, keďže pomocní pracovníci poskytujú podobné služby ako stáli úradníci a ich odmena je podobná odmene stálych úradníkov.

28. Teraz preskúmam druhý prvok pojmu „pracovník na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, a to „koniec platnosti“ pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu. Na rozdiel od pojmu „pracovník“ je pojem „koniec platnosti“ pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu vymedzený touto rámcovou dohodou.

2. O klasifikácii pracovníka „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú

29. Doložka 3 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vymedzuje pracovníka na dobu určitú ako pracovníka, ktorý uzavrel so zamestnávateľom pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah, ktorých „koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“.

30. V prejednávanom prípade sa platnosť pracovnoprávneho vzťahu pomocného pracovníka môže skončiť v dvoch prípadoch: automaticky pri odvolaní služobne nadriadeného a bez obmedzenia, ak o tom rozhodne služobne nadriadený (ako uvádza talianska vláda, ide o odvolanie „*ad nutum*“). Článok 12 ods. 3 LEBEP totiž stanovuje, že „vymenovanie a zánik funkcie nie sú obmedzené. Funkcia zanikne v každom prípade vtedy, ak zanikne funkcia nadriadeného, ktorému sa poskytujú dôverné alebo poradenské služby“. Počas účinnosti zákona 30/1984 bola situácia rovnaká. Článok 20 ods. 2 druhý pododsek zákona 30/1984 totiž stanovoval, že „vymenovanie a zánik funkcie nie sú obmedzené a spadajú výlučne do právomoci ministrov a štátnych tajomníkov a prípadne členov vlád autonómnych spoločenstiev a predsedov miestnych územných celkov. Funkcia pomocného pracovníka automaticky zanikne, ak zanikne funkcia nadriadeného, ktorému tento pracovník poskytuje dôverné alebo poradenské služby“.

21 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

31. Na otázku klasifikácie pomocného pracovníka ako pracovníka „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú nepoukazuje vnútroštátny súd, ale španielska vláda. Považujem však za potrebné zaoberať sa touto otázkou. Okrem toho žalobkyňa v konaní vo veci samej, ako aj Komisia predložili pripomienky k tejto otázke. Podľa žalobkyne táto otázka bola tiež predmetom konania pred vnútroštátnym súdom.

32. Španielska vláda tvrdí, že pomocného pracovníka nemožno považovať za pracovníka „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Domnieva sa totiž, že platí zásada neobmedzeného odvolania pomocného pracovníka a že v tomto prípade koniec platnosti pracovnoprávneho vzťahu nie je vymedzený „objektívnou podmienkou“ v zmysle tohto ustanovenia. Skutočnosť, že k zániku funkcie pomocného pracovníka dochádza automaticky, „v každom prípade“, ak zanikne funkcia služobne nadriadeného, nemá vplyv na tento záver.

33. Žalobkyňa v konaní vo veci samej zdôrazňuje, že podľa článku 12 ods. 1 LEBEP pomocný pracovník vykonáva svoje funkcie dočasne. Neobmedzené odvolanie je – tak ako automatický zánik funkcie z dôvodu zániku funkcie služobne nadriadeného – vymedzené objektívnymi podmienkami. Žalobkyňa sa totiž zrejme domnieva, že rozhodnutie o odvolaní prijaté služobne nadriadeným predstavuje samo osebe „objektívnu podmienku“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

34. Nestotožňujem sa s názorom žalobkyne, podľa ktorého je neobmedzené odvolanie služobne nadriadeným bez toho, aby táto osoba musela uviesť dôvody, „vymedzené objektívnymi podmienkami“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Je pravda, že prípady uvedené v tomto ustanovení („určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“) nie sú taxatívne – v doložke 3 bode 1 tejto rámcovej dohody tomuto výpočtu predchádza slovné spojenie „ako napríklad“. Možnosť služobne nadriadeného bez obmedzenia odvolať pomocného pracovníka však zahŕňa možnosť neodvolať ho – nie je isté, že služobne nadriadený sa rozhodne odvolať ho. V dôsledku toho neobmedzené odvolanie pomocného pracovníka podľa môjho názoru nemožno považovať za odvolanie vymedzené „objektívnou podmienkou“ v zmysle doložky 3 bodu 1 uvedenej rámcovej dohody. [22]

35. Zánik funkcie služobne nadriadeného však je objektívnou podmienkou, ktorá automaticky spôsobuje zánik funkcie pomocného pracovníka. Keďže jeden z dvoch prípadov zániku funkcie stanovených španielskym právom možno považovať za prípad, ktorý spôsobuje „koniec platnosti“ pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, pomocného pracovníka treba považovať za pracovníka „na dobu určitú“ v zmysle tohto ustanovenia. Španielsky zákonodarca navyše sám zdôrazňuje akcesorickú povahu neobmedzeného odvolania služobne nadriadeným, keďže článok 12 ods. 3 LEBEP stanovuje, že k zániku funkcie dochádza „v každom prípade“ z dôvodu zániku funkcie služobne nadriadeného. Možnosť neobmedzeného odvolania navyše v prejednávanom prípade považujem za veľmi nepravdepodobnú, keďže k takému odvolaniu nedošlo počas šestnástich rokov, ktoré žalobkyňa odpracovala v Consejo de Estado.

36. Po uvedenom preskúmaním uplatniteľnosti rámcovej dohody o práci na dobu určitú na pomocného pracovníka teraz overím, či je žalobkyňa znevýhodňovaná v rozpore s doložkou 4 tejto rámcovej dohody.

22 — V tejto súvislosti poukazujem na to, že Súdny dvor v prípade pracovníka, ktorý pracoval na základe zmluvy na dobu neurčitú a bol prepustený počas skúšobnej doby, rozhodol, že skúšobná doba, počas ktorej ho zamestnávateľ mohol kedykoľvek prepustiť, nepredstavovala zmluvu na dobu určitú. „Skúšobná doba… slúži hlavne na overenie spôsobilosti a schopností pracovníka, kým zmluva na dobu určitú sa využíva, ak je koniec platnosti zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu vymedzený objektívnymi podmienkami“ (rozsudok Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, bod 36).

B – *O druhej prejudiciálnej otázke*

37. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta Súdneho dvora, či sa má zásada nediskriminácie stanovená v doložke 4 bode 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vykladať v tom zmysle, že pomocnému pracovníkovi nemožno odoprieť príplatok za odpracované trojročné obdobia vyplácaný stálym úradníkom, dočasným úradníkom a zmluvným zamestnancom na dobu určitú a neurčitú.

38. Domnievam sa však, že to, či odmietnutie španielskeho zákonodarcu priznať pomocnému pracovníkovi sporný príplatok predstavuje diskrimináciu, treba preskúmať skôr na základe doložky 4 bodu 1 než doložky 4 bodu 4 uvedenej rámcovej dohody. Bod 4 doložky 4 totiž stanovuje ten istý zákaz ako jej bod 1 [23], ale týka sa „nárok[ov] vyplývajúc[ich] z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami“, pričom bod 1 sa týka všeobecne „pracovnoprávnych podmienok“. Príplatok pritom nie je nárok týkajúci sa odpracovaných rokov. Sporný príplatok sa neodoprie pomocnému pracovníkovi vtedy, ak nemá odpracovaný dostatočný počet rokov, ale na základe toho, že nemá postavenie stáleho úradníka. Okrem toho v štyroch veciach, v ktorých Súdny dvor posudzoval príplatok za odpracované roky, Súdny dvor založil svoju analýzu na doložke 4 bode 1 uvedenej rámcovej dohody. [24]

39. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že „účelom rámcovej dohody [o práci na dobu určitú], predovšetkým doložky 4, je uplatnenie [zásady nediskriminácie] na pracovníkov na dobu určitú s cieľom zabrániť tomu, aby pracovnoprávny vzťah takejto povahy využíval zamestnávateľ na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú stálym pracovníkom“ [25]. Podľa ustálenej judikatúry zásada nediskriminácie vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa s rozdielnymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, ibaže by takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené. [26] Preskúmam teda po prvé, či sa pomocný pracovník nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou stáleho alebo dočasného úradníka alebo zmluvného zamestnanca, a po druhé, či ide o rozdielne zaobchádzanie. Ak áno, v rámci odpovede na tretiu prejudiciálnu otázku položenú vnútroštátnym súdom preskúmam, či sa na také rozdielne zaobchádzanie môžu vzťahovať „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

1. O porovnateľnosti situácií

40. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú zakazuje znevýhodňovanie pracovníka na dobu určitú voči porovnateľnému stálemu pracovníkovi. Doložka 3 bod 2 tejto rámcovej dohody vymedzuje pojem „porovnateľný stály pracovník“ tak, že ide o „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“. Uvedené ustanovenie spresňuje, že „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“.

23 — Súdny dvor totiž rozhodol, že „bod 4 [doložky 4] stanovuje rovnaký zákaz [ako bod 1], aj pokiaľ ide o kritériá vzťahujúce sa na obdobia odpracovaných rokov týkajúce sa osobitných pracovnoprávnych podmienok“ (rozsudky Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 64, a Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 39, ako aj uznesenie Bertazzi a i., C-393/11, EU:C:2013:143, bod 29).

24 — Rozsudky Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47) a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 50), ako aj uznesenia Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 32) a Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 37). Pozri najmä bod 50 rozsudku Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres: „V rozsahu, v akom sa vnútroštátny súd pýta – v rámci konania týkajúceho sa práva dočasných zamestnancov na príplatok za odpracované roky – na výklad pojmu ‚rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov‘ uvedený v doložke 4 bode 4 rámcovej dohody, treba uviesť, že Súdny dvor už rozhodol, že na príplatok za odpracované roky rovnaký ako vo veci samej, ktorého prijatie bolo podľa vnútroštátneho práva vyhradené len pre stálych služobných zamestnancov pracujúcich v zdravotníckych službách na dobu neurčitú s výnimkou dočasných zamestnancov, sa vzťahuje pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody.“

25 — Rozsudok Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

26 — Rozsudok Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65).

41. Vymedzenie „porovnateľného“ stáleho pracovníka vyvoláva podľa môjho názoru dva problémy, ktoré preskúmam postupne, teda čo je „rovnaká alebo podobná“ práca a v akom okruhu treba hľadať porovnateľného stáleho pracovníka, ak v rovnakom podniku (v tomto prípade v Consejo de Estado) taký pracovník nepracuje?

a) O „rovnakej alebo podobnej“ práci v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú

42. Posúdenie „rovnakej alebo podobnej“ povahy práce vykonávanej pracovníkom na dobu určitú, ktorý tvrdí, že je diskriminovaný, a „porovnateľným“ stálym pracovníkom prináleží v zásade vnútroštátnemu súdu. [27] To však nebráni Súdnemu dvoru v tom, aby poskytol vnútroštátnemu súdu kritériá, ktoré ho majú usmerniť pri jeho posúdení. [28] Súdny dvor uviedol, že „na posúdenie, či pracovníci vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu, treba preskúmať, či týchto pracovníkov vzhľadom na všetky okolnosti, ako sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno považovať za nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii“ [29].

43. V čom presne spočívajú „povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky“?

44. V uznesení Montoya Medina Súdny dvor potvrdil analýzu vnútroštátneho súdu, ktorý na základe „preskúmania právneho postavenia prednášajúcich profesorov na dobu neurčitú a prednášajúcich profesorov na dobu určitú“ poukázal na to, že „postavenie obidvoch kategórií prednášajúcich profesorov si vyžaduje rovnakú akademickú kvalifikáciu – keďže v oboch prípadoch sa vyžaduje doktorát –, podobnú odbornú prax – v jednom prípade tri roky a v druhom prípade dva roky – a pôsobenie v oblasti výučby a výskumu“ [30]. Súdny dvor nevyžadoval od vnútroštátneho súdu, aby podrobne preskúmal úlohy vykonávané prednášajúcimi profesormi na dobu určitú a neurčitú (napríklad aby overil, či títo profesori vyučujú jeden alebo viaceré predmety, na akej úrovni vyučujú, či sú vedúcimi kvalifikačných prác) alebo ich vzdelanie (napríklad koľko rokov praxe skutočne majú). [31]

45. Naproti tomu, v rozsudku O’Brien Súdny dvor podrobnejšie preskúmal prácu vykonávanú dotknutými pracovníkmi. Poukázal na to, že účastníci konania na pojednávaní spresnili, že sudcovia na kratší pracovný čas a sudcovia na plný úväzok majú zhodnú prácu, že ju vykonávajú na rovnakých súdoch a na rovnakých pojednávaniach. [32] Na rozdiel od toho, čo urobil v uznesení Montoya Medina, sa teda Súdny dvor v tomto prípade neuspokojil len s výkonom toho istého povolania (povolania sudcu). Poukázal na to, že kritériá uvedené v doložke 3 bode 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa týkajú „podstaty činnosti“, a prostredníctvom preskúmania súdov a pojednávaní, na ktorých sa táto činnosť vykonáva, overil, či má rovnakú „podstatu“ [33].

27 — Uznesenie Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 39), rozsudok Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 67), uznesenie Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 44), rozsudok Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43), uznesenie Bertazzi a i. (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 33) a rozsudok Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).

28 — Rozsudok Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, bod 54).

29 — Uznesenie Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37), rozsudok Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 66), uznesenie Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 43), rozsudok Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42), uznesenie Bertazzi a i. (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 32) a rozsudok Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).

30 — Uznesenie Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 38).

31 — Súdny dvor postupoval podobne v uznesení Lorenzo Martínez, v ktorom „na základe informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom“ dospel k záveru, že stáli úradníci a dočasní úradníci autonómnej oblasti Kastília-León sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, lebo vykonávajú „podobné funkcie“ (výučba), pričom tieto funkcie si nevyžadujú „odlišnú akademickú kvalifikáciu alebo prax“. Pozri uznesenie Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, body 45 a 46).

32 — Rozsudok O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 62).

33 — Tamže, bod 61.

46. Súdny dvor však po prvý raz poukázal na „povahu funkcií, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky“ v rozsudku, v ktorom podal výklad článku 157 ods. 1 ZFEÚ.[34] Článok 157 ods. 1 ZFEÚ totiž stanovuje zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy „za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“. V uznesení Montoya Medina Súdny dvor navyše v súvislosti s konštatovaním, že pri porovnávaní situácií treba zohľadniť tieto tri faktory, odkazuje na rozsudok Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse[35], v ktorom bol podaný výklad článku 157 ods. 1 ZFEÚ.[36] Považujem teda za relevantné preskúmať judikatúru týkajúcu sa tohto článku, najmä ak rozsudkov, v ktorých Súdny dvor podal výklad rámcovej dohody o práci na dobu určitú a skúmal „prácu“ vykonávanú dotknutými pracovníkmi, nie je veľa.[37]

47. V rozsudku Brunnhofer Súdny dvor posudzoval situáciu žalobkyne, ktorá bola v rakúskej banke poverená kontrolou „zahraničných“ úverov a tvrdila, že je diskriminovaná na základe pohlavia. Zastávala názor, že jej situácia je porovnateľná so situáciou kolegu, ktorý bol zamestnaný v tej istej banke a bol zaradený do tej istej odbornej kategórie príslušnej kolektívnej zmluvy, pričom táto kategória zahŕňala zamestnancov, ktorí mali vzdelanie v oblasti bankovníctva a samostatne vykonávali kvalifikovanú prácu. Súdny dvor požiadal vnútroštátny súd, aby posúdil, či žalobkyňa a jej zodpovedajúci kolega vykonávajú porovnateľnú prácu, aj keď tento kolega obsluhuje významných klientov a na tento účel má obchodnú právomoc, zatiaľ čo žalobkyňa, ktorá kontroluje úvery, má menej kontaktov s klientmi a nemôže konať spôsobom, ktorý priamo zaväzuje jej zamestnávateľa[38]. Je zrejmé, že Súdny dvor nevylúčil, aby dotknutí pracovníci napriek tomu, že vykonávali rovnaké povolanie (povolanie bankových manažérov), nevykonávali rovnakú prácu – domnievam sa teda, že Súdny dvor posudzuje rovnakú prácu reštriktívne, lebo berie do úvahy rozdiel medzi vykonávanými úlohami (kontrola úverov a správa klientskeho portfólia), ako aj obchodnú právomoc a rozdielne právomoci dotknutých pracovníkov.

48. V rozsudku Kenny a i. Súdny dvor podľa môjho názoru tiež posúdil pojem rovnaká práca reštriktívne. V tejto veci úradníčky írskeho ministerstva spravodlivosti tvrdili, že sú diskriminované na základe pohlavia, lebo dostávali nižší plat ako ich kolegovia, ktorí neboli úradníkmi ministerstva spravodlivosti, ale polície, a boli poverení výkonom tých istých úloh, ktoré boli administratívnymi úlohami. Súdny dvor žiadal vnútroštátny súd, aby vzal do úvahy jednak rozdielnu odbornú kvalifikáciu úradníčok ministerstva a policajtov a jednak skutočnosť, že niektorí z policajtov poverených výkonom administratívnych úloh museli vykonávať aj iné úlohy „operatívnej povahy“, akými je napríklad komunikácia s Europolom a Interpolom, a že všetci policajti mohli byť za výnimočných okolností vyzvaní na vykonávanie úloh v teréne s operatívnym zameraním.[39] Súdny dvor teda nevylučuje možnosť, že dotknutí pracovníci napriek výkonu totožných spoločných úloh (administratívnych úloh) nevykonávajú rovnakú prácu – tento pojem posudzuje reštriktívne, s prihliadnutím na výkon iných, odlišných úloh (policajných úloh). Je pravda, že riešenie vnútroštátneho súdu by vo veci Kenny a i. mohlo závisieť od pomeru administratívnych úloh a policajných úloh vykonávaných dotknutými policajtmi.[40]

34 — Rozsudok Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 33).

35 — Rozsudok Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Uznesenie Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 37).

37 — Kvôli úplnosti poznamenávam, že podľa Súdneho dvora je skutočnosť, že žalobkyňa, ktorá predtým bola zamestnaná na dobu neurčitú u toho istého zamestnávateľa, pracovala na tom istom mieste na základe zmluvy na dobu určitú (išlo o zmluvu na čiastočný úväzok, keďže žalobkyňa chcela odísť na predčasný dôchodok), „indíciou“ týkajúcou sa „rovnakej alebo podobnej“ práce – tak povaha práce, ako aj pracovnoprávne podmienky boli rovnaké, keďže išlo o to isté pracovné miesto (rozsudok Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 33). Súdny dvor zrejme použil rovnaký prístup v opačnom prípade týkajúcom sa žalobkýň, ktoré boli predtým zamestnané na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa a tvrdili, že vykonávajú rovnaké funkcie na základe svojich zmlúv na dobu neurčitú (rozsudok Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 47, a uznesenie Bertazzi a i., C-393/11, EU:C:2013:143, bod 36). Tieto veci sa však týkajú veľmi špecifických prípadov, v ktorých tá istá osoba vykonávala tú istú prácu na základe zmluvy iného typu – v prejednávanej veci teda nie sú veľmi užitočné.

38 — Rozsudok Brunnhofer (C-381/99, EU:C:2001:358, bod 50).

39 — Rozsudok Kenny a i. (C-427/11, EU:C:2013:122, body 30 a 33).

40 — Súdny dvor poukazuje na to (a tým uvádza, že ide o relevantný faktor), že mu nie je známe, aký je „poč[et] príslušníkov [polície]…, ktorí vykonávajú len administratívne úlohy, a… poč[et] týchto príslušníkov, ktorí musia navyše vykonávať úlohy operatívnej povahy, akými je napríklad komunikácia s Európskym policajným úradom (Europol) alebo Interpolom“. Pozri rozsudok Kenny a i. (C-427/11, EU:C:2013:122, bod 32).

49. Domnievam sa, že v prejednávanej veci treba uplatniť skôr prístup, ktorý použil Súdny dvor v uznesení Montoya Medina, než ten, ktorý použil v rozsudkoch O'Brien, Brunnhofer a Kenny a i. – pojem „rovnaká alebo podobná" práca v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú treba podľa môjho názoru vyložiť extenzívne bez toho, aby bolo potrebné skúmať úlohy, ktoré vykonávajú dotknutí pracovníci.

50. Podľa ustálenej judikatúry týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa totiž „vzhľadom na ciele [tejto] rámcovej dohody… doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá sa nemôže vykladať reštriktívne"[41]. Súdny dvor tým podal extenzívny výklad pojmu „pracovnoprávne podmienky" uvedeného v doložke 4 bode 1 uvedenej rámcovej dohody – rozhodol, že rozhodujúcim kritériom na určenie, či opatrenie predstavuje pracovnoprávnu podmienku, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom.[42] Súdny dvor z toho vyvodil, že medzi pracovnoprávne podmienky patria odmena za odpracované roky[43], dôchodok (pokiaľ závisí od pracovnoprávneho vzťahu a nevyplýva zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia)[44], náhrada za protiprávne uzavretie zmluvy na dobu určitú[45] a výpovedná doba pracovných zmlúv na dobu určitú.[46] V rozsudku Nierodzik Súdny dvor najmä poukázal na to, že výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície pojmu „pracovnoprávne podmienky" v zmysle tohto ustanovenia vylučoval podmienky výpovede zmluvy na dobu určitú, by v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú.[47] K podobnému záveru možno podľa môjho názoru dospieť v súvislosti s pojmom „rovnaká alebo podobná" práca, ktorej výkon vymedzuje pojem „porovnateľný stály pracovník" uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú – výklad tohto ustanovenia, ktorý by z definície pojmu „porovnateľný stály pracovník" vylučoval pracovníka na dobu neurčitú, ktorý nevykonáva presne tie isté úlohy, by v rozpore s účelom doložky 4 tejto rámcovej dohody zúžil rozsah jej pôsobnosti. Taký výklad by totiž znamenal, že pracovník na dobu určitú, ktorý tvrdí, že je diskriminovaný, by nemal referenčného pracovníka, keďže vykonávané úlohy by neboli úplne zhodné.

51. Domnievam sa, že extenzívny výklad pojmu „rovnaká alebo podobná" práca má tiež tento následok, že výkon druhej činnosti, odlišnej od spoločnej činnosti, neumožňuje dospieť k záveru o neexistencii takej práce, pokiaľ je táto druhá činnosť len vedľajšou činnosťou, teda dotknutý pracovník jej venuje menej času ako spoločnej činnosti. Skutočnosť, že výkon druhej činnosti, odlišnej od spoločnej činnosti, je jednoducho možný, podľa môjho názoru tiež neumožňuje dospieť k záveru o neexistencii rovnakej alebo podobnej práce. Také riešenie je v súlade s rozsudkom O'Brien, v ktorom Súdny dvor rozhodol, že „nemožno… tvrdiť, že by sa sudcovia na plný úväzok a [sudcovia na kratší pracovný čas] nenachádzali v porovnateľnej situácii z dôvodu odlišných kariér, pretože [sudcovia na kratší pracovný čas] môžu vždy pôsobiť ako advokáti. Kľúčovým faktorom je skôr to, či vykonávajú v podstate tú istú činnosť"[48].

41 — Rozsudky Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38) a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49), uznesenia Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 31) a Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 36), ako aj rozsudky Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 33) a Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

42 — Rozsudky Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35) a Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).

43 — Rozsudok Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 48).

44 — Rozsudok Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 134).

45 — Rozsudok Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 36).

46 — Rozsudok Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 29).

47 — Tamže, bod 27.

48 — Rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 62).

52. Nič to nemení na tom, že vnútroštátny súd musí vziať do úvahy vykonávané úlohy. Netreba ich však vziať do úvahy pri určovaní, či pracovník na dobu určitú vykonáva „rovnakú alebo podobnú“ prácu ako porovnateľný stály pracovník, ale pri overovaní, či môže existovať objektívny dôvod na odlišné zaobchádzanie. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú totiž upravuje dvojstupňovú analýzu – najprv treba preskúmať, či je dotknutý pracovník na dobu určitú, pokiaľ ide o určitú pracovnoprávnu podmienku, znevýhodňovaný voči porovnateľnému stálemu pracovníkovi, a následne treba overiť, či na také odlišné zaobchádzanie môže existovať objektívny dôvod.

53. V tejto súvislosti poukazujem na to, že hoci v rámci skúmania odlišného zaobchádzania – ako už bolo uvedené – Súdny dvor vychádza z „povahy práce“ [49], v rámci skúmania odôvodnenia odlišného zaobchádzania vychádza z „osobitnej povahy úloh, na ktoré boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami“ [50] – použitie rozdielnych pojmov („práca“ a „úlohy“) naznačuje, že skúmanie odlišného zaobchádzania sa musí obmedziť na porovnanie „práce“ ako všeobecného pojmu, zatiaľ čo pri skúmaní odôvodnenia treba vziať do úvahy vykonávané „úlohy“, pričom sa zdôrazňuje ich „osobitný“ charakter. „Úlohy“ teda pri skúmaní odlišného zaobchádzania netreba brať do úvahy.

54. Zdôrazňujem, že tú istú okolnosť nemožno vziať do úvahy najprv s cieľom preukázať odlišné zaobchádzanie a zároveň následne s cieľom odôvodniť ho. Ak sa konštatovalo, že situácia pracovníkov je porovnateľná, znamená to, že vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. V dôsledku toho odlišné zaobchádzanie teda nemožno následne odôvodniť odlišnou povahou vykonávanej práce. [51] Odlišné zaobchádzanie môže byť

49 — Pozri bod 42 vyššie.

50 — Pozri rozsudok Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 73): „[Pojem objektívne dôvody] vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je na tento účel nevyhnutná. Uvedené skutočnosti môžu vyplývať najmä z *osobitnej povahy úloh, na ktoré boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami*, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Pozri tiež rozsudky Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 53) a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55), uznesenia Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 41) a Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 48), rozsudok Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 51), ako aj uznesenie Bertazzi a i. (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 40).

51 — Je pravda, že Súdny dvor tiež rozhodol, že „povaha úloh vykonávaných [dotknutým pracovníkom na dobu určitú] a povaha skúseností, ktoré takto nadobudol,… nepredstavujú len jednu z okolností, ktoré by mohli objektívne odôvodniť rozdielne zaobchádzanie voči [porovnateľnému stálemu pracovníkovi]. Patria tiež medzi kritériá umožňujúce preskúmať, či sa dotknutá osoba nachádzala v porovnateľnej situácii ako [tento stály pracovník]“ (rozsudky Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 69, a Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 44, ako aj uznesenie Bertazzi a i., C-393/11, EU:C:2013:143, bod 34).
Pozri v tejto súvislosti TOBLER, Ch.: The Prohibition of Discrimination in the Union’s Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach. In: *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*. Asser Press, 2013, s. 443 až 469: „recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69), *which is rather confusing*“ (s. 464) (kurzívou zvýraznil generálny advokát).
Poukazujem však na to, že toto odôvodnenie sa v predmetných rozsudkoch nachádza *pred* odôvodnením týkajúcim sa „osobitnej povahy úloh“, citovaným v bode 53 vyššie, podľa ktorého sa „úlohy“ berú do úvahy pri rozhodovaní o tom, či je rozdielne zaobchádzanie odôvodnené. V dôsledku toho sa má odôvodnenie týkajúce sa „osobitnej povahy úloh“ podľa môjho názoru vykladať ako spresnenie odôvodnenia týkajúceho sa „povahy úloh“.

odôvodnené len odlišnou povahou vykonávanej práce, len ak by mal pojem rovnaká alebo podobná práca odlišný obsah v každej z dvoch etáp skúmania, ktoré vyžaduje doložka 4 – samotná „povaha práce“ na účely preukázania odlišného zaobchádzania a „osobitná povaha úloh“ na účely jeho odôvodnenia. [52]

55. Alternatívne riešenie by spočívalo v zohľadnení vykonávanej práce len na účely preukázania odlišného zaobchádzania – toto zaobchádzanie by potom mohlo byť odôvodnené len „sledovaním legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu“ [53], a nie odlišnou povahou práce. V takom prípade by bolo možné vziať do úvahy „osobitnú povahu úloh“ s cieľom preukázať odlišné zaobchádzanie. Taký prípad však podľa môjho názoru nezodpovedá cieľu rámcovej dohody o práci na dobu určitú tak, ako je vymedzený v jej doložke 1 písm. a), ktorým je „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“. Ako totiž už bolo uvedené, taký cieľ si vyžaduje extenzívny výklad doložky 4 tejto rámcovej dohody. To je navyše podľa všetkého prístup, ktorý si zvolil Súdny dvor – keď vykladá túto doložku 4, z „osobitnej povahy úloh“ vychádza v rámci skúmania odôvodnenia [54].

56. Podľa môjho názoru teda treba vnútroštátnemu súdu odpovedať tak, že vzhľadom na ciele rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa pojem „rovnaká alebo podobná“ práca v zmysle doložky 3 bodu 2 tejto rámcovej dohody nemôže vykladať reštriktívne. Osobitnú povahu úloh vykonávaných dotknutými pracovníkmi teda nemožno vziať do úvahy pri určovaní, či vykonávajú „rovnakú alebo podobnú“ prácu. Naopak možno ju zohľadniť pri určovaní, či na odlišné zaobchádzanie existujú „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 uvedenej rámcovej dohody. Skutočný alebo len možný výkon druhej činnosti, odlišnej od spoločnej činnosti, tiež neumožňuje dospieť k záveru o neexistencii takej práce, pokiaľ je táto druhá činnosť len vedľajšou činnosťou, teda dotknutý pracovník jej venuje menej času ako spoločnej činnosti.

57. Pokiaľ ide o odborné vzdelanie, toto vzdelanie môže mať podľa môjho názoru len druhotný význam vo vzťahu k povahe práce, ak ide o preukázanie, či sú situácie porovnateľné. Považujem totiž za sporné domnievať sa, ako to urobil Súdny dvor v rozsudku Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, že lekár a psychológ sa nenachádzajú v porovnateľnej situácii, len preto, lebo

52 — Generálny advokát Cosmas navyše upriamil pozornosť Súdneho dvora na túto otázku vo veci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ktorá sa týkala výkladu článku 157 ods. 1 ZFEÚ – povaha práce a pracovnoprávne podmienky nepripúšťajú „dvojaké použitie“, teda na porovnanie pracovných činností a zároveň na odôvodnenie odlišného zaobchádzania ich možno použiť len vtedy, ak sú vymedzené pre každé z týchto použití odlišne. Generálny advokát uviedol, že „ak má mať možnosť dvojakého použitia kritéria odborného vzdelania zmysel, treba vychádzať z toho, že toto kritérium nemá v rámci každého z týchto dvoch použití totožný obsah“. V posudzovanom prípade tú istú činnosť (psychoterapia) vykonávali lekári a psychológovia s vysokoškolským vzdelaním (ktorí teda neboli lekármi). Generálny advokát navrhol vziať do úvahy odborné vzdelanie tak pri určovaní, či sú situácie porovnateľné, ako aj pri prípadnom skúmaní, či je odlišné zaobchádzanie odôvodnené. Navrhol teda priznať kritériu odborného vzdelania odlišný obsah v každej z týchto dvoch etáp – porovnateľnosť situácií podľa jeho názoru mohla byť vylúčená len vtedy, ak odborné vzdelanie bolo „zásadne odlišné“, zatiaľ čo odôvodnenie bolo možné pripustiť, pokiaľ bolo odborné vzdelanie len „odlišné“ (návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cosmas vo veci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:8, bod 33).
Súdny dvor si neosvojil rozlíšenie, ktoré navrhol generálny advokát – konštatoval, že situácie nie sú porovnateľné, a teda sa nevyjadril k odôvodneniu a jeho kritériám (rozsudok Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241, bod 20). Súdny dvor sa k tejto otázke nevyjadril jasnejšie ani v rozsudkoch Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, bod 42) a JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, body 48 a 52).

53 — Pozri bod 86 nižšie.

54 — Poukazujem na to, že ak by sa zohľadnila „osobitná povaha úloh“ nie s cieľom preukázať, či sú situácie porovnateľné, ale s cieľom overiť, či možno odôvodniť odlišné zaobchádzanie, mohlo by to viesť k zmierneniu dôkazného bremena, ktoré nesie pracovník na dobu určitú, čo je podľa môjho názoru v súlade s cieľom rámcovej dohody o práci na dobu určitú tak, ako je vymedzený v jej doložke 1 písm. a).
Je pravda, že v tejto rámcovej dohode sa nehovorí nič o rozdelení dôkazného bremena a judikatúra týkajúca sa tejto dohody nepriniesla nijaké spresnenie.
Domnievam sa však, že pracovník na dobu určitú, ktorí tvrdí, že je diskriminovaný, by mohol mať ťažkosti pri dokazovaní, že vykonáva presne tie isté úlohy ako pracovník na dobu neurčitú, ktorý požíva výhodu, ktorá sa pracovníkovi na dobu určitú odopiera, najmä ak pracovník na dobu neurčitú pracuje v inom podniku. Ak by sa teda nevyžadovalo, aby pracovník na dobu určitú preukázal, že vykonáva rovnakú alebo podobnú prácu, ale aby preukázal, že vykonáva presne tie isté úlohy, mohlo by mu to prakticky sťažiť domáhanie sa ochrany podľa doložky 4 uvedenej rámcovej dohody.

absolvovali vysokoškolské štúdium v inom odbore, pokiaľ vykonávajú presne tú istú prácu.[55] To sa rovná domnienke, že vzhľadom na to, že majú odlišné odborné vzdelanie, ich práca je skutočne odlišná, a to nie preto, lebo má odlišný predmet (vykonávaná činnosť bola rovnaká – psychoterapia), ale preto, lebo sa vykonáva odlišným spôsobom. Ak by sa pritom pri určovaní, či je práca rovnaká alebo podobná, bral do úvahy nielen predmet práce, ale aj spôsob jej vykonávania, podľa môjho názoru by to nezodpovedalo cieľu rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorý si vyžaduje extenzívny výklad doložky 4 bodu 1 tejto rámcovej dohody.

58. V prejednávanom prípade žalobkyňa tvrdí, že je diskriminovaná voči všetkým pracovníkom verejnej správy, ktorí poberajú príplatok za odpracované trojročné obdobia, ktorý jej nebol priznaný, teda voči stálym úradníkom, dočasným úradníkom a zmluvným zamestnancom.

59. Nemožno sa však domnievať, že žalobkyňa sa nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou všetkých pracovníkov verejnej správy bez ohľadu na to, akú činnosť títo pracovníci vykonávajú – jej situácia je porovnateľná len so situáciou pracovníkov verejnej správy, ktorí vykonávajú „rovnakú alebo podobnú“ prácu v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

60. V tejto súvislosti španielska vláda tvrdí, že pomocný pracovník nevykonáva rovnakú alebo podobnú prácu ako ostatní pracovníci verejnej správy, lebo vykonáva špecifickú prácu, konkrétne dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva.

61. Toto tvrdenie podľa môjho názoru nemožno uznať.

62. Je pravda, že pomocní pracovníci vykonávajú podľa článku 12 ods. 1 LEBEP „*iba* funkcie výslovne označované ako dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva“[56]. Tiež je pravda, že podľa článku 9 ods. 2 toho istého zákona pomocní pracovníci nemôžu vykonávať „funkci[e], ktoré zahŕňajú priamu alebo nepriamu účasť na výkone verejnej moci alebo na ochrane všeobecných záujmov štátu a orgánov verejnej správy“. Tribunal Supremo v rozsudku zo 17. marca 2005 spresnil, že „pomocným pracovníkom musia zostať zakázané pracovné činnosti, ktoré sa vykonávajú v bežných funkciách verejnej správy, a to buď navonok pri poskytovaní služieb občanom, alebo vo vnútri v rámci administratívnej organizácie“[57].

63. Po prvé mi však nie je jasné, ako môže „dôvera“ charakterizovať prácu žalobkyne v porovnaní s prácou ostatných pracovníkov verejnej správy – dôvera služobne nadriadeného je nepochybne potrebná na výkon určitých funkcií, ktoré vykonávajú iní pracovníci verejnej správy.[58] Po druhé, hoci pomocní pracovníci nemôžu vykonávať – ako sa uvádza vo formulácii, ktorú použil Tribunal Supremo, citovanej v predchádzajúcom bode – „bežn[é] funkci[e] verejnej správy“, stáli úradníci naopak môžu vykonávať „dôverné funkcie alebo funkcie osobitného poradenstva“, ktorými sú spravidla poverení pomocní pracovníci. V článku 26 ods. 4 zákona o financiách na rok 2012, ako aj v článku 24 ods. 2 zákona 22/2013 o financiách na rok 2014 sú totiž spomenutí „stáli úradníci, ktorí v rámci činnej služby alebo osobitných služieb pracujú na pracovných miestach určených pre pomocných pracovníkov“.

55 — Rozsudok Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241, bod 20): „Z informácií uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že hoci psychológovia a lekári zamestnaní ako psychoterapeuti… vykonávajú zdanlivo totožnú činnosť, používajú pri liečbe svojich pacientov vedomosti a schopnosti získané vo veľmi odlišných odboroch, ktoré sú v prípade psychológov založené na štúdiu psychológie a v prípade lekárov na štúdiu medicíny“. Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cosmas vo veci Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:8, bod 35): „Hoci – pokiaľ vychádzame z jej predmetu – vykonávajú rovnakú činnosť, teda psychoterapiu, majú zásadne odlišné vedomosti, prax, a teda aj terapeutické schopnosti, čo je okolnosť, ktorá má podstatný vplyv na vykonávanú prácu.“

56 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

57 — Rozsudok Tribunal Supremo zo 17. marca 2005, komora pre správne súdnictvo, siedmy senát, konanie č. 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

58 — Žalobkyňa tvrdí, že ako sekretárka nevykonáva funkcie týkajúce sa „osobitného poradenstva“.

64. Len na základe španielskych právnych predpisov teda nemožno vylúčiť, že pomocný pracovník vykonáva „rovnakú alebo podobnú“ prácu ako niektorí pracovníci verejnej správy. Vnútroštátny súd preto musí overiť, či je práca, ktorú skutočne vykonáva žalobkyňa, teda „kancelárske práce“, „rovnaká alebo podobná“ práci vykonávanej niektorými pracovníkmi verejnej správy na dobu neurčitú.

65. V tejto súvislosti pripomínam, že žalobkyňa je vedúcou sekretariátu stáleho člena rady, ktorý je predsedom druhej sekcie Consejo de Estado.

66. V rámci druhej sekcie Consejo de Estado existujú ďalšie sekretárky – keďže žalobkyňa je „vedúcou sekretariátu“ druhej sekcie, v tejto sekcii je viacero sekretárok. Určite existujú ďalšie sekretárky v ostatných sekciách Consejo de Estado. Vnútroštátny súd teda bude musieť overiť, či sú tieto sekretárky – na rozdiel od žalobkyne – zamestnané na základe zmluvy na dobu neurčitú. Ak je to tak, ich práca by sa podľa môjho názoru mala považovať za „rovnakú alebo podobnú“ práci žalobkyne.

67. Je možné, že existujú rozdiely medzi úlohami, ktoré vykonáva žalobkyňa ako vedúca sekretariátu, a úlohami obyčajných sekretárok, ktoré neriadia sekretariát. Napríklad žalobkyňa by mohla byť poverená organizovaním programu predsedu druhej sekcie a kontaktov s ostatnými sekciami Consejo de Estado, čo sú úlohy, ktoré by obyčajné sekretárky nevykonávali. Domnievam sa však, že také rozdiely medzi úlohami vykonávanými vedúcou sekretariátu a obyčajnými sekretárkami by sa nemali zohľadniť pri určovaní, či vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu, a teda či sú ich situácie porovnateľné, ale pri určovaní, či odlišné zaobchádzanie môže byť odôvodnené.

68. Nemožno však vylúčiť, že všetky sekretárky Consejo de Estado – bez ohľadu na to, či riadia sekretariát – majú uzavreté zmluvy na dobu určitú. Ak je to tak, podľa môjho názoru z tohto netreba vyvodiť záver, že žalobkyňa sa nemôže dovolávať doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Doložka 3 bod 2 tejto dohody totiž stanovuje, že „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“. Consejo de Estado možno zrejme považovať za ekvivalent podniku vo verejnom sektore. V akom okruhu treba hľadať porovnateľného stáleho pracovníka, ak v rámci Consejo de Estado taký pracovník nepracuje? Ide o sekretárky ostatných poradných španielskych orgánov, sekretárky španielskych súdov alebo sekretárky španielskych orgánov verejnej moci bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú súčasťou súdnictva?

b) O referenčnom okruhu v prípade neexistencie porovnateľného stáleho pracovníka v „rovnakom podniku“

69. V rozsudku Valenza a i., uznesení Bertazzi a rozsudku Nierodzik Súdny dvor považoval za porovnateľných stálych pracovníkov osoby, ktoré pracovali pre ten istý regulačný orgán verejnej moci (taliansky orgán pre hospodársku súťaž a taliansky orgán pre elektrickú energiu a plyn)[59] alebo tú istú verejnú nemocnicu.[60] Hoci Súdny dvor neodôvodnil tento výber, domnievam sa, že ten istý regulačný orgán alebo tú istú nemocnicu možno považovať za ekvivalent „rovnakého podniku“ vo verejnom sektore v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

70. V uzneseniach Montoya Medina a Lorenzo Martínez, ako aj v rozsudku Rosado Santana však Súdny dvor považoval za porovnateľných stálych pracovníkov, pokiaľ ide o prednášajúceho profesora na dobu určitú na univerzite v Alicante, „prednášajúcich profesorov na dobu neurčitú, ktorí patria medzi vysokoškolských učiteľov [tej istej] autonómnej oblasti“[61]. Pokiaľ ide o mimovysokoškolského profesora, ktorý pracoval vo verejnom vzdelávacom stredisku autonómnej oblasti Kastília-León, Súdny

59 — Rozsudok Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43) a uznesenie Bertazzi a i. (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 33).

60 — Rozsudok Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32).

61 — Uznesenie Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 39).

dvor považoval za porovnateľných pracovníkov stálych úradníkov, ktorí patrili medzi „mimovysokoškolských učiteľov [tej istej] autonómnej oblasti“ [62]. Pokiaľ ide o dočasného úradníka autonómnej oblasti Andalúzia, Súdny dvor považoval za porovnateľných pracovníkov stálych úradníkov tej istej autonómnej oblasti a tej istej kategórie. [63] Hoci ani v týchto prípadoch Súdny dvor nevysvetlil svoj výber, domnievam sa, že týchto pracovníkov nemožno považovať za zamestnaných v „rovnakom podniku“ alebo v jeho ekvivalente vo verejnom sektore – ak by to mal Súdny dvor v úmysle, zohľadnil by pracovníkov tej istej univerzity alebo toho istého vzdelávacieho strediska.

71. Naproti tomu poznamenávam, že pracovnoprávne podmienky dotknutých pracovníkov boli vo veciach citovaných v predchádzajúcom bode upravené tým istým predpisom alebo predpisom, ktorý prijal ten istý subjekt. Pracovnoprávne podmienky prednášajúcich profesorov na dobu určitú a neurčitú autonómnej oblasti Valencia boli upravené tým istým nariadením vlády tejto autonómnej oblasti. [64] Odmeny dočasných a stálych úradníkov autonómnej oblasti Kastília-León boli upravené tým istým španielskym zákonom (LEBEP, ktorý je predmetom prejednávanej veci) a tým istým každoročným nariadením tejto autonómnej oblasti. [65] Výpočet odpracovaných rokov dočasných a stálych úradníkov autonómnej oblasti Andalúzia boli síce podľa všetkého upravené dvoma predpismi, ktoré však prijal španielsky zákonodarca. [66] V dôsledku toho sa domnievam, že v týchto veciach Súdny dvor zrejme chcel vymedziť referenčný okruh tak, že zahŕňa pracovníkov, ktorých pracovnoprávne podmienky boli upravené tým istým predpisom alebo predpisom, ktorý prijal ten istý subjekt, ako v prípade pracovnoprávnych podmienok pracovníka na dobu určitú, ktorý tvrdil, že je diskriminovaný.

72. Také vymedzenie referenčného okruhu možno vysvetliť podobnými úvahami, aké Súdny dvor uviedol v rozsudku Lawrence a i [67]. V tomto rozsudku Súdny dvor rozhodol, že článok 157 ods. 1 ZFEÚ sa vzťahuje len na osoby, ktoré pracujú pre toho istého zamestnávateľa. Ak sú totiž dotknutí pracovníci zamestnaní u rôznych zamestnávateľov, rozdiely v odmeňovaní nemožno pripísať jedinému zdroju. V dôsledku toho neexistuje subjekt, ktorý je zodpovedný za rozdielne zaobchádzanie a ktorý by mohol obnoviť rovnaké zaobchádzanie. Vo veciach citovaných v bode 70 vyššie pritom bolo možné pripísať pracovnoprávne podmienky tomu istému zdroju, ktorým bola buď vláda dotknutej autonómnej oblasti, alebo španielsky zákonodarca. Súdny dvor navyše v rozsudku Lawrence a i. spresnil, že rozdiely v odmeňovaní možno pripísať „jedinému zdroju“ v troch prípadoch – ak „priamo vyplývajú z *ustanovení právnych predpisov* alebo kolektívnych zmlúv, ako aj v prípade, ak sa práca vykonáva v tom istom verejnom alebo súkromnom podniku alebo útvare“ [68]. Zákonodarcu teda možno podľa Súdneho dvora považovať za jediný zdroj, ktorý umožňuje vykonať porovnanie so všetkými pracovníkmi, ktorých pravidlá odmeňovania zákonodarca stanovil.

73. Také vymedzenie referenčného okruhu má oporu aj v doložke 3 bode 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Táto veta stanovuje, že v prípade, že v „rovnakom podniku“ nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa „v súlade s príslušným vnútroštátnym právom“. Ak sa pritom za porovnateľných stálych pracovníkov považujú pracovníci, ktorých pracovnoprávne podmienky upravuje ten istý zákon ako pracovnoprávne podmienky dotknutého pracovníka na dobu určitú, znamená to, že referenčný okruh sa vymedzí v súlade s vnútroštátnym právom.

62 — Uznesenie Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 46).

63 — Rozsudok Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, body 67 a 83).

64 — Uznesenie Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 13).

65 — Uznesenie Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, body 10 až 17).

66 — Rozsudok Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, body 10 až 12).

67 — Rozsudok Lawrence a i. (C-320/00, EU:C:2002:498, bod 18). Pozri tiež rozsudok Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 46).

68 — Rozsudok Lawrence a i. (C-320/00, EU:C:2002:498, bod 17). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

74. V dôsledku toho sa domnievam, že ak nemožno určiť nijakého porovnateľného stáleho pracovníka v rovnakom podniku, treba ho hľadať medzi pracovníkmi, ktorých pracovnoprávne podmienky možno pripísať „tomu istému zdroju“. Taká situácia – pokiaľ ide o verejný sektor, kde sú pracovnoprávne podmienky vymedzené orgánom verejnej moci [69] – umožňuje použiť extenzívnu definíciu referenčného okruhu v súlade s cieľmi rámcovej dohody o práci na dobu určitú. V súvislosti s postupom, ktorý použil Súdny dvor vo veciach spomenutých v bode 70 vyššie, uvediem len jednu výhradu – domnievam sa, že na to, aby bolo dodržané znenie doložky 3 bodu 2 tejto rámcovej dohody, treba skúmať, či existuje porovnateľný stály pracovník v rámci rovnakého podniku, teda – pokiaľ ide o verejný sektor – v rámci toho istého úradu, toho istého orgánu alebo toho istého útvaru, a až potom hľadať takého pracovníka medzi pracovníkmi, ktorých pracovnoprávne podmienky možno pripísať tomu istému zdroju.

75. V prejednávanom prípade teda treba hľadať porovnateľného stáleho pracovníka najprv v rámci Consejo de Estado. Ak v Consejo de Estado taký pracovník nepracuje, treba ho hľadať medzi pracovníkmi, ktorých pracovnoprávne podmienky upravujú LEBEP (ktorý vymedzuje odmeňovanie stálych úradníkov a ktorý spresňuje, že na pomocných pracovníkov sa v zásade vzťahujú pravidlá týkajúce sa stálych úradníkov) a zákony o financiách (ktoré vymedzujú odmeňovanie pomocných pracovníkov a nepriznávajú im sporný príplatok za odpracované trojročné obdobia) – podmienky odmeňovania pomocných pracovníkov a úradníkov majú ten istý zdroj, ktorým je španielsky zákonodarca. Domnievam sa, že v prípade, ak v Consejo de Estado nepracuje porovnateľný stály pracovník, treba ho hľadať najprv medzi sekretárkami ostatných španielskych poradných orgánov a súdov. Doložka 3 bod 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú totiž vyžaduje, aby sa taký pracovník hľadal v rámci rovnakého podniku, teda v čo najmenšom okruhu, a až potom sa má referenčný okruh rozšíriť. Domnievam sa teda, že ak sa pracovník hľadá v rámci ostatných španielskych poradných orgánov a súdov a až potom sa hľadanie prípadne rozšíri na úradníkov iných orgánov verejnej správy, zodpovedá to zmyslu doložky 3 bodu 2 tejto rámcovej dohody.

76. Po tom, čo som uviedol, ktorí pracovníci na dobu neurčitú sa musia porovnať so situáciou žalobkyne a za akých podmienok, sa ďalej budem zaoberať otázkou, či bola žalobkyňa znevýhodnená.

2. O odlišnom zaobchádzaní

77. Spor vo veci samej sa týka priznania príplatku za odpracované trojročné obdobia upraveného v článku 23 LEBEP.

69 — V tejto súvislosti poukazujem na to, že vymedzenie referenčného okruhu v tom zmysle, že zahŕňa pracovníkov, ktorých pracovnoprávne podmienky možno pripísať „jedinému zdroju“, môže pri uplatnení na súkromný sektor viesť k vymedzeniu úzkeho okruhu. Doložka 3 bod 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú stanovuje, že v prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody – ak je platnou kolektívnou dohodou podniková kolektívna zmluva, referenčný okruh bude obmedzený na pracovníkov dotknutého podniku. Okrem toho vymedzenie referenčného okruhu podľa zdroja pracovnoprávnych podmienok môže viesť k tomu, že pre tú istú prácu (sekretárka) sa použije užší okruh v prípade pracovníkov v súkromnom sektore (v prípade sekretárok na dobu určitú v súkromnom sektore to budú sekretárky na dobu neurčitú v tom istom podniku, pokiaľ je platnou kolektívnou dohodou podniková kolektívna zmluva) ako v prípade pracovníkov vo verejnom sektore (v prípade sekretárok na dobu určitú vo verejnom sektore to budú sekretárky na dobu neurčitú zamestnané vo verejnej správe ako celku). Také následky však podľa môjho názoru vyplývajú zo znenia doložky 3 bodu 2 druhej vety rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Táto veta totiž stanovuje porovnanie na základe platnej kolektívnej dohody alebo v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu – necháva teda na členské štáty, aby samy vymedzili referenčný okruh.

78. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú zakazuje diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky. Súdny dvor pritom rozhodol, že príplatok za odpracované roky predstavuje „pracovnoprávnu podmienku“ v zmysle tohto ustanovenia.[70] V rozsudku Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres mal Súdny dvor okrem iného rozhodnúť o príplatku za odpracované trojročné obdobia, ktorý je predmetom konania vo veci samej (aj keď v tomto rozsudku boli žalobkyňami dočasné úradníčky, zatiaľ čo pani Regojo Dans je pomocnou pracovníčkou).[71]

79. Článok 23 písm. b) LEBEP stanovuje, že stáli úradníci majú nárok na príplatok za odpracované trojročné obdobia, a vymedzuje tento príplatok ako „sum[u], ktorá je rovnaká v prípade každej podskupiny odbornej klasifikácie alebo skupiny odbornej klasifikácie, ak sa neskladá z podskupín, za každé tri roky výkonu práce“. Článok 25 ods. 1 LEBEP stanovuje, že dočasní úradníci poberajú príplatok za odpracované trojročné obdobia. Naproti tomu, v článku 26 ods. 4 zákona o financiách na rok 2012, ktorý sa týka odmeňovania pomocných pracovníkov, nie je uvedený príplatok za odpracované trojročné obdobia – pomocný pracovník teda nepoberá tento príplatok, ako to navyše vysvetľuje vnútroštátny súd.

80. Dochádza teda k odlišnému zaobchádzaniu s pomocným pracovníkom, ktorý je – ako už bolo uvedené – pracovníkom „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú a ktorý nepoberá sporný príplatok, a stálymi úradníkmi, ktorí tento príplatok poberajú a v prípade ktorých je nesporné, že sú pracovníkmi na dobu neurčitú.

81. Naopak dočasní úradníci, ktorí poberajú sporný príplatok, sú úradníkmi na dobu určitú.[72] Na odlišné zaobchádzanie s pomocnými pracovníkmi a dočasnými úradníkmi sa teda nevzťahuje doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, podľa ktorej pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní.[73]

70 — Rozsudky Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 47 a 48) a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 50) a uznesenia Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, bod 32) a Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, bod 37).

71 — Rozsudok Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 20).

72 — V rozsudku Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819) Súdny dvor rozhodol, že rámcová dohoda o práci na dobu určitú je uplatniteľná na španielskych dočasných úradníkov (ktorých pracovnoprávne podmienky upravoval – tak ako v prejednávanej veci – LEBEP).

73 — Zdôrazňujem, že situácia, o ktorej má Súdny dvor rozhodnúť v prejednávanej veci, sa odlišuje od tej, o ktorú išlo v uznesení Rivas Montes (C-178/12, EU:C:2013:150).
V tomto uznesení mal Súdny dvor rozhodnúť o španielskom ustanovení, ktoré – v súvislosti so stálymi úradníkmi – stanovovalo, že pri výpočte príplatku za odpracované roky sa majú vziať do úvahy všetky predchádzajúce odpracovaného obdobia bez ohľadu na to, v ktorom orgáne verejnej správy boli odpracované. Pokiaľ ide o zmluvných zamestnancov, to isté ustanovenie naopak stanovovalo, že sa majú vziať do úvahy len obdobia odpracované v tom istom orgáne verejnej správy. Súdny dvor rozhodol, že nemá právomoc vyjadriť sa k súladu tohto španielskeho ustanovenia s doložkou 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Poukázal na to, že zmluvní zamestnanci sú zamestnaní buď na dobu určitú, alebo na dobu neurčitú a že so všetkými zmluvnými zamestnancami sa zaobchádza rovnako (zohľadňovali sa len obdobia odpracované v tom istom orgáne verejnej správy). Z toho vyvodil, že údajné rozdielne zaobchádzanie nie je založené na tom, či ide o pracovnoprávny vzťah na dobu určitú alebo neurčitú, ale na právnej povahe tohto vzťahu (služobný alebo zmluvný vzťah). Na také rozdielne zaobchádzanie sa teda právo Únie nevzťahovalo.
V uznesení Rivas Montes, kde sa zmluvný zamestnanec na dobu určitú dovolával uplatnenia uvedenej doložky 4, pritom všetci zmluvní zamestnanci neboli zamestnaní na dobu určitú – niektorí boli zamestnaní na dobu neurčitú –, ale so všetkými sa zaobchádzalo rovnako. Naproti tomu, v prejednávanej veci, kde sa pomocná pracovníčka dovoláva uplatnenia doložky 4, sú všetci pomocní pracovníci zamestnaní na dobu určitú a so všetkými sa zaobchádza rovnako (žiaden nemá nárok na sporný príplatok).
Riešenie, ktoré použil Súdny dvor v uznesení Rivas Montes, považujem v každom prípade za sporné. Pokiaľ totiž žalobkyňa bola zamestnaná na dobu určitú a niektorí pracovníci na dobu neurčitú (stáli úradníci) požívali výhodu, ktorá jej bola odopretá, podľa môjho názoru by bolo vhodnejšie domnievať sa, že ide o odlišné zaobchádzanie zakázané doložkou 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Odoprieť uplatnenie tejto doložky 4 v prípade pani Rivasovej Montesovej – ako to urobil Súdny dvor – znamená vyžadovať, aby výhodu, ktorá sa odopiera pracovníkovi na dobu určitú, ktorý tvrdí, že je diskriminovaný, požívali *všetci* porovnateľní stáli pracovníci (stáli úradníci a zmluvní zamestnanci na dobu neurčitú), a nie len *niektorí* porovnateľní stáli pracovníci (stáli úradníci). Domnievam sa, že tu ide o reštriktívny výklad uvedenej doložky 4, zatiaľ čo ciele tejto rámcovej dohody a jej potrebný účinok si vyžadujú extenzívny výklad tejto istej doložky. Napokon poukazujem na to, že v uznesení Vino, z ktorého Súdny dvor vychádzal v uznesení Rivas Montes, žiadny pracovník na dobu neurčitú nemohol získať výhodu, ktorej sa dovolával žalobca, keďže taká výhoda spočívala v tom, aby bol v zmluve o práci na dobu určitú povinne uvedený dôvod, pre ktorý bola táto zmluva uzavretá na dobu určitú (neuvedenie tohto dôvodu spôsobovalo zmenu zmluvy na zmluvu o práci na dobu neurčitú) – išlo teda o rozdielne zaobchádzanie s určitými pracovníkmi na dobu určitú (ktorí pracovali – tak ako žalobca – pre taliansku poštu, v prípade ktorej právny predpis stanovoval, že v zmluve nemusí byť uvedený dôvod, pre ktorý bola uzavretá na dobu určitú) a inými pracovníkmi na dobu určitú (na ktorých sa vzťahovala všeobecná právna úprava, teda v ich zmluve musel byť uvedený dôvod, pre ktorý bola uzavretá na dobu určitú). Pozri uznesenie Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, body 15, 16 a 57).

82. Čo sa týka zmluvných zamestnancov, tiež môže dochádzať k odlišnému zaobchádzaniu len so zamestnancami, ktorí sú zamestnaní na dobu neurčitú [článok 8 ods. 2 písm. c) LEBEP totiž stanovuje, že zmluvní zamestnanci sú zamestnaní buď na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú], pokiaľ poberajú sporný príplatok.

83. Po preskúmaní existencie odlišného zaobchádzania sa teraz budem venovať jeho odôvodneniu.

C – *O tretej prejudiciálnej otázke*

84. Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd pýta Súdneho dvora, či režim neobmedzeného vymenovávania a zániku funkcie pomocných pracovníkov predstavuje objektívny dôvod, ktorý môže odôvodniť odlišné zaobchádzanie v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

85. Doložka 4 bod 1 uvedenej rámcovej dohody stanovuje, že pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

86. Podľa ustálenej judikatúry sa má pojem objektívne dôvody chápať tak, že neumožňuje odôvodniť toto rozdielne zaobchádzanie na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva. Rozdielne zaobchádzanie musí byť odôvodnené presnými a konkrétnymi skutočnosťami charakterizujúcimi pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, na základe objektívnych a transparentných kritérií. Táto nerovnosť navyše musí byť v súlade so zásadou proporcionality, teda zodpovedať skutočnej potrebe, byť spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a byť na tento účel nevyhnutná. „Objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú môžu predstavovať najmä „osobitn[á] povah[a] úloh, na ktorých plnenie boli uzavreté zmluvy na dobu určitú“, ako aj „sledovani[e] legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu“.[74]

87. Režim neobmedzeného vymenovávania a zániku funkcie pomocných pracovníkov nemôže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Z ustálenej judikatúry totiž vyplýva, že „keby sa… pripustilo, že samotná dočasná povaha pracovného pomeru by stačila na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú a s pracovníkmi na dobu neurčitú, ciele smernice 1999/70 a tejto rámcovej dohody by boli zbavené podstaty a viedlo by to k zakonzervovaniu nepriaznivého postavenia pracovníkov na dobu určitú“.[75]

88. Naopak domnievam sa, že cieľ spočívajúci v odmenení vernosti pracovníkov prostredníctvom sporného príplatku, ako to tvrdí španielska vláda, predstavuje cieľ sociálnej politiky, ktorý môže odôvodniť odlišné zaobchádzanie. Ešte sa však vyžaduje, aby vnútroštátne opatrenie bolo spôsobilé dosiahnuť taký cieľ a aby bolo primerané. Pripomínam však, že žalobkyňa, ktorá v španielskej verejnej správe odpracovala 31 a pol roka, nikdy nedostala sporný príplatok. Pochybujem teda o primeranosti tohto opatrenia.

89. Pokiaľ ide o osobitnú povahu úloh, ako už bolo uvedené, táto predstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby určil, či úlohy vykonávané žalobkyňou môžu odôvodniť nepriznanie sporného príplatku. Poukazujem však na to, že úlohy žalobkyne sa síce odlišujú od úloh ostatných sekretárok, ale len v rozsahu, v akom vykonáva právomoci, ktorými ostatné sekretárky nedisponujú, prostredníctvom svojich vedúcich a riadiacich funkcií. Nie je mi pritom jasné, ako by mohol výkon doplnkových úloh odôvodniť nepriznanie príplatku k platu.

74 — Rozsudok Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, body 50 a 51) a uznesenie Bertazzi a i. (C-393/11, EU:C:2013:143, body 39 a 40).

75 — Rozsudok Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52) a uznesenie Bertazzi a i. (C-393/11, EU:C:2013:143, bod 41).

IV – Návrh

90. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Tribunal Supremo, takto:

1. Doložka 2 bod 1 a doložka 3 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, pripojenej k smernici Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999, sa majú vykladať v tom zmysle, že prináleží členským štátom vymedziť pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah. Vnútroštátny súd však musí overiť, či také vymedzenie nevedie k svojvoľnému vylúčeniu kategórie pomocných pracovníkov z pôsobnosti ochrany poskytovanej rámcovou dohodou. Pomocnému pracovníkovi sa totiž musí priznať taká ochrana, pokiaľ sa povaha jeho vzťahu s orgánom verejnej správy podstatne nelíši od vzťahu medzi zamestnávateľmi a osobami, ktoré podľa španielskeho práva patria do kategórie pracovníkov.

2. Doložka 3 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že automatický zánik funkcie pracovníka z dôvodu zániku funkcie jeho služobne nadriadeného je objektívnou podmienkou vymedzujúcou koniec platnosti pracovnoprávneho vzťahu, aj keď sa pracovnoprávny vzťah môže skončiť aj na základe samotného rozhodnutia služobne nadriadeného.

3. Na posúdenie, či pracovníci vykonávajú „rovnakú alebo podobnú“ prácu v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody, treba preskúmať, či týchto pracovníkov vzhľadom na všetky okolnosti, ako sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno považovať za nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii. Vzhľadom na ciele rámcovej dohody sa pojem „rovnaká alebo podobná“ práca nemôže vykladať reštriktívne. Osobitnú povahu úloh, na ktoré bola uzavretá zmluva na dobu určitú, a charakteristické vlastnosti vnútorne späté s týmito úlohami teda nemožno vziať do úvahy pri určovaní, či pracovníci vykonávajú „rovnakú alebo podobnú“ prácu. Skutočný alebo len možný výkon druhej činnosti, odlišnej od spoločnej činnosti, tiež nemožno vziať do úvahy, pokiaľ je táto druhá činnosť len vedľajšou činnosťou popri spoločnej činnosti.

4. Doložka 3 bod 2 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že ak v tom istom orgáne verejnej moci alebo v tom istom útvare orgánu verejnej správy nepracuje porovnateľný stály pracovník, treba ho hľadať medzi pracovníkmi na dobu neurčitú, ktorých pracovnoprávne podmienky boli vymedzené tým istým subjektom a ktorí vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu.

5. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že príplatok za odpracované roky spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle tohto ustanovenia.

6. Režim neobmedzeného vymenovávania a zániku funkcie pracovníkov na dobu určitú nemôže predstavovať objektívny dôvod na odlišné zaobchádzanie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Naopak cieľ spočívajúci v odmenení vernosti pracovníkov orgánu verejnej správy predstavuje taký objektívny dôvod. Odmietnutie priznať príplatok za odpracované roky zamestnancovi, ktorý vo verejnej správe odpracoval viac ako tridsať rokov, však nemožno považovať za spôsobilé dosiahnuť taký cieľ. Pokiaľ ide o osobitnú povahu úloh, na ktoré bola uzavretá zmluva na dobu určitú, a charakteristické vlastnosti vnútorne späté s týmito úlohami, tieto predstavujú objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Výkon právomocí pracovníka na dobu určitú, ktorými nedisponuje porovnateľný stály pracovník, však nemôže odôvodniť znevýhodňovanie pracovníka na dobu určitú.