Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 5. februára 2015*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Charta základných práv Európskej únie — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Vnútroštátna právna úprava zavádzajúca pracovnú zmluvu na dobu neurčitú so skúšobnou dobou jedného roka — Vykonanie práva Únie — Neexistencia — Nedostatok právomoci Súdneho dvora“

Vo veci C-117/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Španielsko) zo 4. marca 2014 a doručený Súdnemu dvoru 11. marca 2014, ktorý súvisí s konaním:

Grima Janet Nisttahuz Poclava

proti

Josemu Maríovi Arizovi Toledanovi,

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda desiatej komory C. Vajda, sudcovia A. Rosas (spravodajca) a E. Juhász,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— španielska vláda, v zastúpení: A. Rubio González, splnomocnený zástupca,

— poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a R. Vidal Puig, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: španielčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 30 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) a smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu, v ktorom proti sebe stoja pani Nisttahuz Poclava a jej zamestnávateľ pán Ariza Toledano a ktorý sa týka prepustenia pani Nisttahuzovej Poclavovej.

Právny rámec

Právo únie

3 Charta vo svojom článku 30 zakotvuje „Ochranu v prípade bezdôvodného prepustenia“, pričom tento článok znie:

„Každý pracovník má právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.“

4 Článok 1 smernice 1990/70 stanovuje, že „účelom smernice je uviesť do účinnosti rámcovú dohodu o pracovných zmluvách na dobu určitú, ktorú 18. marca 1999 uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici“.

5 Príloha k smernici 1999/70 obsahuje rámcovú dohodu ETUC, UNICE a CEEP o pracovných zmluvách na dobu určitú (ďalej len „rámcová dohoda“). Jej doložka 1 uvádza:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

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

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

6 Doložka 2 rámcovej dohody nazvaná „Pôsobnosť“ vo svojom bode 1 uvádza:

„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.“

7 Doložka 3 rámcovej dohody s názvom „Vymedzenia“ stanovuje:

„Na účely tejto dohody sa uplatňujú nasledujúce definície:

1. ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou;

…“

8 V doložke 5 rámcovej dohody upravujúcej „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ sa stanovuje:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi, a/alebo sociálni partneri v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov;

b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;

c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [za – *neoficiálny preklad*]:

a) ‚opakovane uzatvorené‘;

b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

Španielske právo

Pracovné právo

9 Pracovnoprávny vzťah upravuje v španielskom práve kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995 z 24. marca 1995, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie zákona ustanovujúceho štatút zamestnancov (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654, ďalej len „štatút zamestnancov“).

10 Článok 14 štatútu zamestnancov v súvislosti so „skúšobnou dobou“ stanovuje:

„1. Skúšobnú dobu je možné dohodnúť písomne pri dodržaní obmedzení týkajúcich sa jej trvania, ktoré sú podľa okolností definované v kolektívnych dohodách. Ak kolektívna dohoda nebola uzavretá, môže skúšobná doba trvať najviac šesť mesiacov v prípade držiteľov diplomu vyššie sekundárne vzdelania [*técnicos titulados*] a dva mesiace v prípade ostaných pracovníkov. V podnikoch zamestnávajúcich menej ako 25 pracovníkov môže skúšobná doba trvať najviac tri mesiace a vzťahuje sa pracovníkov, ktorí nie sú držiteľmi diplomu vyššieho sekundárneho vzdelania.

V prípade dočasných zmlúv na dobu určitú, ktoré sú uvedené v článku 15 a sú uzavreté na najviac šesť mesiacov, môže byť skúšobná doba najviac jeden mesiac, ak kolektívna dohoda neustanovuje inak. …“

Pracovná zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov

11 Vzhľadom na hospodársku krízu, ktorou Španielske kráľovstvo prechádzalo, zmenil zákon č. 3/2012 zo 6. júla 2012 o naliehavých opatreniach na reformu pracovného trhu (BOE č. 162, zo 7. júla 2012, s. 49113) právnu úpravu týkajúcu sa pracovných vzťahov.

12 Medzi opatrenia na „podporu zamestnaní na dobu neurčitú a iné opatrenia na stimuláciu tvorby pracovných miest“ patrí v zmysle článku 4 zákona č. 3/2012 „pracovná zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov“. Odseky 1 až 3 tohto článku znejú:

„1. Podniky zamestnávajúce menej ako 50 pracovníkov môžu v záujme zabezpečenia stability zamestnania a podpory podnikateľského ducha uzavrieť pracovné zmluvy na podporu podnikateľov, ktoré sú upravené týmto článkom.

2. Zmluva sa uzatvára na dobu neurčitú a na plný úväzok, pričom je vypracovaná v písomnej forme podľa modelu, ktorý sa vytvorí.

3. Právny režim zmluvy, rovnako ako práva a povinnosti, ktoré z nej vyplývajú, sa vo všeobecnosti riadia ustanoveniami konsolidovaného znenia zákona o štatúte zamestnancov schváleného kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995 z 24. marca a kolektívnymi dohodami upravujúcimi zmluvy na dobu neurčitú, pričom jedinú výnimku tvorí skúšobná doba upravená v článku 14 štatútu zamestnancov, ktorej trvanie je v každom prípade vymedzené na jeden rok. Skúšobnú dobu nemožno vyžadovať v prípade, že pracovník už v podniku vykonával rovnakú prácu, a to bez ohľadu na typ jeho pracovnej zmluvy.“

13 Uvedený článok 4 vo svojich odsekoch 4 a 5 stanovuje, že uzavretie pracovnej zmluvy zameranej na podporu podnikateľov so sebou prináša daňové výhody, ako aj výhody z hľadiska sociálneho zabezpečenia a že takáto zmluva uzavretá s nezamestnanými registrovanými na úrade práce umožňuje uplatnenie práva na rôzne bonifikácie.

14 Článok 4 zákona č. 3/2012 vo svojich odsekoch 6 až 8 stanovuje:

„6. Pracovnú zmluvu na dobu neurčitú zameranú na podporu podnikateľov uvedenú v tomto článku nemôže uzavrieť podnik, ktorý v priebehu šiestich mesiacov pred uzavretím zmluvy prepustil pracovníkov nezákonným spôsobom. …

7. Podnik musí na účely uplatnenia výhod spojených s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú zameranou na podporu podnikateľov zamestnať dotknutého pracovníka aspoň na tri mesiace od vytvorenia pracovnoprávneho vzťahu. Okrem toho musí aspoň rok od uzavretia tejto zmluvy zachovať úroveň jeho zamestnaneckého postavenia vyplývajúceho z uvedeného typu zmluvy. V prípade, že tieto povinnosti nedodržiava, musí získané výhody nahradiť.

…

8. Na účely tohto článku sa zohľadňuje počet pracovníkov zamestnaných podnikom v čase prijatia do zamestnania.“

15 Obdobie platnosti tohto typu zamestnania definuje deviate prechodné ustanovenie ods. 2 zákona č. 3/2012:

„Deviate prechodné ustanovenie. Uzavretie zmlúv na výučbu a školenie a pracovných zmlúv na dobu neurčitú zameraných na podporu podnikateľov vo vzťahu k miere nezamestnanosti.

…

2. Pracovné zmluvy na dobu neurčitú zamerané na podporu podnikateľov uvedené v článku 4 tohto zákona je možné uzatvárať dovtedy, kým nebude miera nezamestnanosti v našej krajine nižšia ako 15 %.“

Skutkové okolnosti sporu vo veci samej a prejudiciálne otázky

16 Pani Nisttahuz Poclava, ktorá má bolívijskú štátnu príslušnosť, pracovala ako kuchárka pre hoteliersku spoločnosť „Taberna del Marqués“. Jej pracovná zmluva na plný úväzok bola uzavretá 16. januára 2013. Spadala do kategórie pracovných zmlúv na dobu neurčitú zameraných na podporu podnikateľov.

17 Článok 2 tejto zmluvy uvádza, že pani Nisttahuz Poclava absolvuje skúšobnú dobu v trvaní jedného roka. Článok 11 zmluvy stanovuje, že pracovnú zmluvu bude môcť spolufinancovať Európsky sociálny fond. Na oblasti, ktoré nie sú upravené ustanoveniami pracovnej zmluvy, sa uplatní kolektívna dohoda v oblasti hotelierskych a reštauračných služieb.

18 V liste z 31. mája 2013 bola pani Nisttahuz Poclava informovaná, že od uvedeného dátumu už v podniku nepracuje, vzhľadom na to, že sa jej nepodarilo úspešne absolvovať skúšobnú dobu.

19 Pani Nisttahuz Poclava podala 2. júla 2013 proti svojmu zamestnávateľovi žalobu na Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, v ktorej sa domáhala určenia, že bola nezákonne prepustená a že jej zamestnávateľ je povinný ju buď opätovne prijať na jej pracovné miesto za rovnakých podmienok, aké boli platné pred vypovedaním jej pracovnej zmluvy, alebo jej zaplatiť náhradu zodpovedajúcu platu za 33 dní v priebehu každého roka práce.

20 Vnútroštátny súd uvádza, že trvanie skúšobnej doby stanovenej v článku 4 ods. 3 zákona č. 3/2012 nezodpovedá trvaniu skúšobnej doby, ktorá je bežne v španielskej právnej úprave zakotvená, pričom nemá nič spoločné s odbornými vlastnosťami osoby prijatej do zamestnania. Toto ustanovenie vlastne vytvorilo netypickú zmluvu na dobu určitú v dĺžke jedného roka, ktorá sa môže zmeniť na zmluvu na dobu neurčitú po uplynutí skúšobnej doby. Okrem toho počas tejto skúšobnej doby sa na pracovníka nevzťahuje právna ochrana proti prípadnému prepusteniu, a to najmä pokiaľ ide o jeho formu, dôvody, pre ktoré sa k nemu pristúpilo, a súdne preskúmanie, ktorého môže byť predmetom.

21 Vnútroštátny súd okrem toho tvrdí, že cieľom zákona č. 3/2012 je podpora zamestnanosti a že patrí medzi reformy v oblasti pracovnej legislatívy prijaté na základe rozhodnutí a odporúčaní Európskej únie v politike zamestnanosti.

22 Pokiaľ ide o rozhodnutia a odporúčania Únie, vnútroštátny súd cituje v tejto súvislosti článok 148 ZFEÚ uvádzajúci usmernenia v oblasti zamestnanosti a článok 151 ZFEÚ, rozhodnutie Rady 2008/618/ES z 15. júla 2008 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 198, s. 47), oznámenie Komisie z 18. apríla 2012 adresované Európskemu parlamentu, Rade, Hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom „Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest“ [COM(2012) 173 final], rozhodnutie Rady 2010/707/EÚ z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 308, s. 46), odporúčanie Rady z 12. júla 2011, ktoré sa týka národného programu reforiem Španielska na rok 2011 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k aktualizovanému programu stability Španielska na roky 2011 – 2014 (Ú. v. EÚ C 212, s. 1), ako aj odporúčanie Rady z 10. júla 2012, ktoré sa týka národného programu reforiem Španielska na rok 2012 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability Španielska na roky 2012 – 2015 (Ú. v. EÚ C 219, s. 81).

23 Podľa vnútroštátneho súdu pracovná zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov porušuje článok 30 Charty, článok 2.2 písm. b) a článok 4 dohovoru č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa prijatého 22. júna 1982 v Ženeve Medzinárodnou organizáciou práce, Európsku sociálnu chartu podpísanú v Turíne 18. októbra 1961 – čo je porušenie, ktoré vyplýva z rozhodnutia z 23. mája 2012 prijatého Európskym výborom pre sociálne práva a týkajúceho sa podobnej gréckej zmluvy – a napokon aj smernicu 1999/70.

24 Pokiaľ ide konkrétne o uvedenú smernicu, vnútroštátny súd tvrdí, že zákon č. 3/2012 je v rozpore s jej cieľmi, ako sú nediskriminácia pracovníkov prijatých na základe zmluvy na dobu určitú a zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú. Využívanie takýchto zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov vedie k diskriminácii medzi pracovníkmi, ktorí uvedené zmluvy alebo vzťahy uzatvorili, a pracovníkmi, ktorí majú počas prvého roka výkonu uvedených zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov bežnú pracovnú zmluvu na dobu určitú alebo neurčitú, pretože prvá uvedená skupina pracovníkov by v prípade očakávaného ukončenia pracovnoprávneho vzťahu nezískala nijakú náhradu. Okrem toho uvedený zákon zavádza v rozpore so smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou novú zmluvu na zdanlivo určitú dobu, z ktorej pre pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje, vyplývajú menej priaznivé pracovné podmienky.

25 Vnútroštátny súd sa pýta, či je v rozpore s právom Únie vnútroštátny právny predpis, ako je ten, ktorý zavádza a upravuje pracovnú zmluvu ustanovujúcu skúšobnú dobu jedného roka a vylučujúcu možnosť upraviť skúšobnú dobu v tomto type zmluvy na základe kolektívneho vyjednávania. Tento súd sa tiež pýta, či uvedená skúšobná doba, počas ktorej je možné voľné vypovedanie pracovnej zmluvy, je v súlade so základným právom zaručeným v článku 30 Charty.

26 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Je vnútroštátna právna úprava, v rámci ktorej pracovná zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov podlieha skúšobnej dobe jedného roka, počas ktorej je povolené voľne zmluvu vypovedať, v rozpore s právom Únie a je v súlade so základným právom zaručeným v článku 30 Charty?

2. Porušuje skúšobná doba jedného roka, ktorej podlieha pracovná zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov, ciele a právnu úpravu vyplývajúcu zo smernice 1999/70/ES – [a teda z doložky 1 a 3 rámcovej dohody]?“

O právomoci Súdneho dvora

27 Svojimi otázkami, ktoré je potrebné posúdiť spoločne, sa vnútroštátny súd Súdneho dvora v podstate pýta, či článok 30 Charty a smernica 1990/70, a osobitne doložky 1 a 3 rámcovej dohody majú byť vykladané v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je španielska právna úprava zavádzajúca a upravujúca pracovnú zmluvu na dobu neurčitú zameranú na podporu podnikateľov, ktorá predpokladá skúšobnú dobu jedného roka.

28 Je potrebné pripomenúť, že rozsah pôsobnosti Charty je v súvislosti s konaním členských štátov vymedzený v jej článku 51 ods. 1, podľa ktorého sú ustanovenia Charty určené pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie.

29 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora totiž v podstate vyplýva, že základné práva zaručené v právnom poriadku Únie sa uplatnia vo všetkých situáciách, ktoré právo Únie upravuje, avšak nie mimo týchto situácií (rozsudok Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 19 a citovaná judikatúra).

30 Preto je potrebné preskúmať, či španielska právna úprava, ktorá zavádza a upravuje pracovnú zmluvu na dobu neurčitú zameranú na podporu podnikateľov, vykonáva právo Únie.

31 Ako už pripomenula španielska vláda a Európska komisia, smernica 1999/70 a rámcová dohoda 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; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 40, ako aj Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 33).

32 Podľa znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody sa táto dohoda vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.

33 Podľa definícií v doložke 3 uvedenej rámcovej dohody sa pojem „pracovník na dobu určitú“ vzťahuje na „osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“.

34 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že podľa článku 4 ods. 2 zákona č. 3/2012 sa „zmluva uzatvára na dobu neurčitú“. Článok 4 ods. 3 tohto zákona uvádza, že zmluva sa riadi štatútom zamestnancov a kolektívnymi dohodami upravujúcimi zmluvy na dobu neurčitú, pričom jedinú výnimku tvorí trvanie skúšobnej doby.

35 Z definície pracovníka na dobu určitú uvedenej v doložke 3 rámcovej dohody, rovnako ako z vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá sa uplatňuje vo veci samej, vyplýva, že pracovnú zmluvu, akú uzavrela pani Nisttahuz Poclava, nemožno označiť za zmluvu na dobu určitú.

36 Skúšobná doba totiž 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.

37 Trvanie skúšobnej doby, tak ako je stanovené v zákone č. 3/2012 v každom prípade nie je upravené v smernici 1999/70.

38 Je preto potrebné dospieť k záveru, že zmluva, akou je „zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov“, ktorú upravuje španielske právo, nepredstavuje zmluvu na dobu určitú spadajúcu do pôsobnosti smernice 1999/70.

39 V odôvodnení svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátny súd poukázal na ďalšie ustanovenia práva Únie, ktoré podľa neho opodstatňujú predpoklad, že predmetná právna situácia spadá do pôsobnosti práva Únie.

40 Článok 151 ZFEÚ, ktorý vyjadruje ciele Únie a členských štátov v oblasti sociálnej politiky, však nestanovuje nijaké osobitné povinnosti súvisiace so skúšobnými dobami upravenými v pracovných zmluvách. To isté platí pre usmernenia a odporúčania v oblasti politiky zamestnanosti, ktoré prijala Rada v zmysle článku 148 ZFEÚ a na ktoré vnútroštátny súd poukázal.

41 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že pri preskúmaní francúzskych „zmlúv nouvelles embauches“ (pracovné zmluvy nového typu) Súdny dvor dospel k záveru, že aj keď ochrana pracovníkov v prípade vypovedania pracovnej zmluvy je jedným zo spôsobov, ako dosiahnuť ciele stanovené v článku 151 ZFEÚ a normotvorca Únie má v tejto oblasti právomoc, podľa podmienok v článku 153 ods. 2 ZFEÚ situácie, ktoré neboli predmetom opatrení prijatých na základe uvedených článkov, nespadajú do pôsobnosti práva Únie (uznesenie Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, bod 13).

42 Okrem toho skutočnosť, že pracovná zmluva na dobu neurčitú zameraná na podporu podnikateľov by za istých okolností mohla byť financovaná zo štrukturálnych fondov, sama osebe nepostačuje na to, aby bolo možné dospieť k záveru, že v situácii ako vo veci samej dochádza k vykonaniu práva Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty.

43 V odôvodnení svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátny súd odkazuje aj na článok 2.2 písm. b) a na článok 4 Dohovoru č. 158 o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa, prijatého 22. júna 1982 v Ženeve Medzinárodnou organizáciu práce, a tiež na Európsku sociálnu chartu podpísanú v Turíne 18. októbra 1961. Je potrebné konštatovať, že Súdny dvor podľa článku 267 ZFEÚ nemá právomoc rozhodovať o výklade ustanovení medzinárodného práva, ktoré zaväzujú členské štáty mimo rámca práva Únie (pozri rozsudky Vandeweghe a i., 130/73, EU:C:1973:131, bod 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, bod 61; uznesenie Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, bod 14, ako aj rozsudok Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, bod 22).

44 Zo všetkých uvedených úvah vyplýva, že situácia vo veci samej nespadá do pôsobnosti práva Únie. Súdny dvor preto nemá právomoc odpovedať na otázky, ktoré položil vnútroštátny súd.

O trovách

45 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (desiata komora) rozhodol takto:

Súdny dvor Európskej únie nemá právomoc odpovedať na prejudiciálne otázky, ktoré mu položil Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Španielsko) rozhodnutím zo 4. marca 2014.

Podpisy