Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 22. januára 2020*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 4 – Zásada nediskriminácie – Doložka 5 – Opatrenia na zamedzenie zneužívaní vyplývajúcich z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – Odstupné v prípade skončenia pracovnoprávneho vzťahu – Články 151 a 153 ZFEÚ – Články 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie – Uplatniteľnosť – Rozdielne zaobchádzanie na základe verejnej alebo súkromnej povahy systému upravujúceho pracovnoprávny vzťah v zmysle vnútroštátneho práva“

Vo veci C-177/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Provinčný správny súd č. 14 Madrid, Španielsko) zo 16. februára 2018 a doručený Súdnemu dvoru 7. marca 2018, ktorý súvisí s konaním:

Almudena Baldonedo Martín

proti

Ayuntamiento de Madrid,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory A. Arabadžiev (spravodajca), sudcovia T. von Danwitz a C. Vajda,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: R. Schiano, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 28. februára 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– A. Baldonedo Martín, v zastúpení: L. Gil Fuertes, abogada,

– Ayuntamiento de Madrid, v zastúpení: N. Taboada Rodríguez a I. Madroñero Peloche, letrados,

– španielska vláda, pôvodne v zastúpení: M. J. García-Valdecasas Dorrego, neskôr S. Jiménez García, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: N. Ruiz García a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: španielčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 17. októbra 2019,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 151 a 153 ZFEÚ, článkov 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ako aj doložiek 4 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe 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. EÚ L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Almudenou Baldonedovou Martínovou a Ayuntamiento de Madrid (Mestský úrad Madrid, Španielsko) vo veci vyplatenia odstupného v dôsledku skončenia pracovnoprávneho vzťahu medzi účastníkmi konania.

Právny rámec

Právo Únie

3 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je jej účelom „uviesť do účinnosti [rámcovú dohodu], ktorú… uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP)“.

4 Článok 2 prvý odsek tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty… uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou [a prijmú] potrebné opatrenia…, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. …“

5 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto dohody jednak zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a jednak vytvoriť rámec na zamedzenie zneužívania vyplývajúceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

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

„1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah [na dobu určitú – *neoficiálny preklad*] priamo so zamestnávateľom, ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ [porovnateľný pracovník na dobu neurčitú – *neoficiálny preklad*] sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.

…“

7 Doložka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, v bode 1 stanovuje:

„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.“

8 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, uvádza:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], 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 sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], 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]:

a) ‚opakovane uzatvorené‘;

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

Španielske právo

9 Prvé dodatočné ustanovenie Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (kráľovský dekrét č. 896/1991, ktorým sa stanovujú základné pravidlá a minimálne programy, ktoré sa musia dodržiavať pri výberových konaniach na úradníkov miestnej správy) zo 7. júna 1991 (BOE č. 142 zo 14. júna 1991, s. 19669), stanovuje:

„Po oznámení o vyhlásení výberového konania a v každom prípade v súlade so zásadami zásluh a spôsobilosti môže predseda mestskej alebo provinčnej rady vymenovať na voľné pracovné miesta dočasných zamestnancov, pokiaľ tieto pracovné miesta vzhľadom na naliehavosť, ktorú si vyžadujú okolnosti, nemôžu zastávať stáli úradníci. Tieto pracovné miesta sú financované z rozpočtových prostriedkov a zahrnú sa do ponuky pracovných miest vo verejnej službe, okrem prípadu, že by sa stali voľnými až po jej schválení.

…

Takto obsadené pracovné miesta sa nevyhnutne zahrnú do prvého oznámenia o vyhlásení výberového konania, ktorého cieľom je obsadiť pracovné miesta, alebo do prvej schválenej ponuky pracovného miesta vo verejnej službe.

K ukončeniu zamestnania dočasného zamestnanca dochádza vtedy, keď sa pracovné miesto obsadí stálym úradníkom alebo vtedy, keď mestská alebo provinčná rada usúdi, že naliehavé dôvody, ktorými bolo odôvodnené obsadenie tohto pracovného miesta dočasným zamestnancom, už neexistujú.“

10 Článok 8 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (konsolidované znenie zákona o služobnom poriadku zamestnancov vo verejnej službe), ktoré bolo schválené Real Decreto Legislativo 5/2015 (kráľovský legislatívny dekrét 5/2015) z 30. októbra 2015 (BOE č. 261 z 31. októbra 2015, s. 103105, ďalej len „EBEP“), stanovuje:

„1. Zamestnancami vo verejnej službe sú osoby, ktoré vykonávajú platené funkcie vo verejnej správe v službách všeobecného záujmu.

2. Zamestnanci vo verejnej službe sa členia na:

a) stálych úradníkov;

b) dočasných zamestnancov;

c) zmluvných zamestnancov, či už ide o stálych zamestnancov, zamestnancov na dobu neurčitú alebo na dobu určitú;

d) pomocný personál.“

11 Článok 10 EBEP znie:

„1. Dočasnými zamestnancami sú osoby, ktoré sú z výslovne odôvodnenej potreby a naliehavosti vymenované za takýchto zamestnancov na to, aby vykonávali úlohy, ktoré vykonávajú stáli úradníci, a to v prípade, že nastane niektorý z nižšie uvedených prípadov:

a) existencia voľných pracovných miest, ktoré nemožno obsadiť stálymi úradníkmi;

b) dočasné nahradenie osôb zastávajúcich tieto pracovné miesta;

c) uskutočňovanie programov dočasnej povahy, ktoré nemôžu mať trvanie dlhšie ako tri roky, pričom ich možno predĺžiť o dvanásť mesiacov na základe právnych predpisov v oblasti verejnej služby prijatých na vykonanie tohto služobného poriadku;

d) mimoriadne pracovné zaťaženie alebo nárast práce počas doby najviac šiestich mesiacov v rámci dvanástich mesiacov.

…

3. Okrem dôvodov uvedených v článku 63 k ukončeniu zamestnania dočasných zamestnancov dochádza vtedy, keď zanikne dôvod, ktorým bolo odôvodnené ich vymenovanie.

4. V prípade uvedenom v bode a) odseku 1 tohto článku sa voľné pracovné miesta obsadené dočasnými zamestnancami zahrnú do ponuky pracovných miest zodpovedajúcej účtovnému obdobiu, v priebehu ktorého došlo k ich vymenovaniu, alebo, ak to nie je možné, v priebehu nasledujúceho účtovného obdobia, pokiaľ sa nerozhodne o zrušení pracovného miesta.

5. Všeobecný režim stálych úradníkov sa na dočasných zamestnancov uplatňuje v rozsahu, v akom je primeraný povahe situácie týchto zamestnancov…“

12 Článok 70 ods. 1 EBEP stanovuje:

„Potreby ľudských zdrojov, ktoré sú financované z rozpočtu a ktoré sa musia pokryť náborom nových zamestnancov, sú predmetom ponuky pracovných miest vo verejnej službe alebo sú vyriešené prostredníctvom iného podobného nástroja správy pokrytia potreby zamestnancov, z čoho vyplýva povinnosť zorganizovať zodpovedajúce výberové konania na plánované pracovné miesta, a to až do výšky dodatočných 10 %, a určiť maximálnu lehotu na zverejnenie oznámení. V každom prípade sa realizácia ponuky pracovného miesta alebo podobného nástroja musí uskutočniť v lehote troch rokov, ktorú nemožno predĺžiť.“

13 Článok 49 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (konsolidované znenie Zákonníka práce), ktorý bol schválený prostredníctvom Real Decreto Legislativo 1/1995 (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654), v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“), uvádza:

„1. Ku skončeniu pracovnej zmluvy dôjde:

…

b) z dôvodov platne uvedených v zmluve, pokiaľ nepredstavujú zjavné zneužitie práva zo strany zamestnávateľa;

c) uplynutím dohodnutého času alebo splnením úlohy alebo poskytnutím služby, ktoré sú predmetom zmluvy. Po skončení zmluvy, s výnimkou prípadov zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) a zmlúv o vzdelávaní, má pracovník nárok na vyplatenie odstupného v sume, ktorá sa rovná pomernej časti sumy zodpovedajúcej výplate dvanásťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, alebo na vyplatenie odstupného, ktoré prípadne stanovia osobitné právne predpisy uplatniteľné v danej oblasti;

…

l) zo zákona prípustných objektívnych dôvodov;

…“

14 Podľa článku 52 Zákonníka práce patria medzi „objektívne dôvody“, ktoré môžu odôvodniť vypovedanie pracovnej zmluvy pracovníka, nespôsobilosť pracovníka zistená alebo vzniknutá po jeho nástupe do zamestnania, neschopnosť pracovníka prispôsobiť sa uskutočneným technickým zmenám súvisiacim s jeho pracovným miestom, ekonomické, technické alebo organizačné či výrobné dôvody, pokiaľ je počet zrušených pracovných miest nižší než počet, ktorý odôvodňuje vypovedanie pracovných zmlúv v rámci „hromadného prepúšťania“, a za určitých podmienok aj opakovaná neprítomnosť na pracovisku, hoci aj odôvodnená.

15 Podľa článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v prípade vypovedania pracovnej zmluvy z jedného z objektívnych dôvodov uvedených v článku 52 tohto zákonníka sa pracovníkovi súčasne s odovzdaním písomného oznámenia vyplatí odstupné vo výške dvadsaťnásobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, pričom odstupné za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa odpracovaných mesiacov až do výšky dvanástich mesačných miezd.

16 Článok 56 Zákonníka práce stanovuje, že v prípade vypovedania pracovnej zmluvy z dôvodu nezákonného prepustenia sa pracovníkovi vyplatí odstupné vo výške 33-násobku mzdy za každý odpracovaný rok.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17 Mestský úrad Madrid vymenoval 24. novembra 2005 pani Baldonedovú Martínovú za dočasného zamestnanca vykonávajúceho pracovné úlohy zamestnanca zodpovedného za údržbu zelene.

18 V akte o vymenovaní sa spresňovalo, že pani Baldonedová Martínová bola prijatá do zamestnania na účely obsadenia voľného pracovného miesta dovtedy, keď bude toto pracovné miesto obsadené vymenovaním stáleho úradníka. Okrem toho sa v ňom uvádzalo, že toto pracovné miesto sa zruší, ak by malo dôjsť k zániku nároku nahradeného stáleho úradníka na zachovanie jeho pracovného miesta, alebo ak by úrad mal rozhodnúť, že naliehavé dôvody, ktorými bolo odôvodnené obsadenie pracovného miesta dočasným zamestnancom, už neexistujú.

19 Dňa 15. apríla 2013 bola pani Baldonedová Martínová informovaná o tom, že jej pracovné miesto bolo v ten istý deň obsadené stálym úradníkom a že z toho dôvodu sa jej zamestnanie končí.

20 Dňa 20. februára 2017 požiadala pani Baldonedová Martínová Mestský úrad Madrid o vyplatenie odstupného z dôvodu skončenia zamestnania vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok. Jej žiadosť sa zakladala na článku 4 ods. 3 ZEÚ, článku 20 a článku 21 ods. 1 Charty, ako aj na doložkách 4 a 5 rámcovej dohody.

21 Rozhodnutím z 25. apríla 2017 Mestský úrad Madrid túto žiadosť zamietol z dôvodu, že pracovné miesto, ktoré pani Baldonedová Martínová zastávala, bolo voľné a že bolo naliehavé a nevyhnutné ho obsadiť, pričom uviedol, že ku skončeniu jej zamestnania došlo z toho dôvodu, že jej pracovné miesto bolo obsadené stálym úradníkom a že vo vzťahu k stálym úradníkom neexistuje žiadna diskriminácia, pretože títo úradníci v súlade s právnym systémom, ktorý sa na nich uplatňuje, nedostávajú v prípade skončenia ich zamestnania nijaké odstupné.

22 Po tom, čo pani Baldonedová Martínova podala proti tomuto rozhodnutiu žalobu, vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, spresňuje, že dotknutá osoba počas svojho zamestnania nepretržite a trvale zastávala rovnaké pracovné miesto, a konštatuje, že plnila rovnaké úlohy ako zamestnanci údržby zelene, na ktorých sa vzťahuje služobný poriadok.

23 Okrem toho tento súd zdôrazňuje, že Mestský úrad Madrid nepredložil dôkaz o tom, že v priebehu obdobia, keď bola pani Baldonedová Martínová zamestnaná, bolo zorganizované výberové konanie, ani že bola počas tohto obdobia schválená verejná pracovná ponuka. Nie je možné určiť, či pracovné miesto, ktoré dotknutá osoba zastávala, bolo obsadené interným povýšením prostredníctvom výberového konania na základe kvalifikácie alebo skúšok, alebo iným výberovým konaním. Okrem toho Mestský úrad Madrid nepreukázal nevyhnutnú potrebu vymenovať na toto pracovné miesto pani Baldonedovú Martínovú. Nie je známy ani dôvod, prečo bolo uvedené pracovné miesto voľné.

24 Pokiaľ ide o požadovaný výklad práva Únie, vnútroštátny súd po prvé uvádza, že španielske právo nepriznáva stálym úradníkom nárok na odstupné v prípade ukončenia výkonu ich funkcie, ako je odstupné, ktoré požaduje pani Baldonedová Martínová. Z toho vyplýva, že situácia, o akú ide vo veci samej, nepredstavuje diskrimináciu zakázanú doložkou 4 rámcovej dohody, a preto sa na ňu táto doložka nevzťahuje. Vnútroštátny súd sa tiež domnieva, že z bodov 63 až 67 rozsudku zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), vyplýva, že uvedená doložka sa nevzťahuje ani na porovnanie medzi dočasnými úradníkmi, ktorí sú zamestnaní na dobu určitú na jednej strane, a zmluvnými zamestnancami, ktorí sú zamestnaní na dobu určitú a ktorých pracovnoprávny vzťah s úradom upravuje Zákonník práce na druhej strane, a to vzhľadom na to, že ide o dve kategórie dočasných zamestnancov.

25 Vnútroštátny súd však po druhé uvádza, že rámcová dohoda má za cieľ uplatňovať zásadu nediskriminácie na pracovníkov na dobu určitú, že pracovné miesto záhradníka v španielskej verejnej správe môže zastávať tak stály úradník, ako aj zmluvný zamestnanec, že výber systému prijatia do

zamestnania na toto pracovné miesto závisí len od vôle zamestnávateľa, že Mestský úrad Madrid neuvádza nijaký objektívny dôvod, ktorým by sa dalo odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, a že predovšetkým z rozsudku z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), vyplýva, že zásada nediskriminácie musí byť ako všeobecná zásada práva Únie predmetom priameho vertikálneho uplatnenia.

26 Tento súd si kladie otázku, či by za týchto okolností bolo možné priznať pani Baldonedovej Martínovej nárok na získanie požadovaného odstupného porovnaním so zmluvnými zamestnancami zamestnanými na dobu určitú, alebo priamym vertikálnym uplatnením primárneho práva Únie.

27 Vnútroštátny súd po tretie uvádza, že pani Baldonedová Martínová vykonávala svoje zamestnanie ako dočasný zamestnanec viac ako sedem rokov. Mestský úrad Madrid tak zmenil postavenie dočasného zamestnanca, keď ho zamestnal nie preto, aby pokryl dočasné alebo prechodné potreby, ale aby pokryl trvalé potreby. Dotknutú osobu tak zbavil nárokov, ktoré sa priznávajú stálym úradníkom alebo zmluvným zamestnancom. Mestský úrad Madrid údajne tiež porušil záruky, ktorých cieľom je zamedziť pretrvávaniu dočasných pracovnoprávnych vzťahov a zneužívaniu týchto vzťahov, ktoré sú stanovené v článkoch 10 a 70 EBEP, rovnako ako aj požiadavku, podľa ktorej sa pracovné miesta zastávané dočasnými zamestnancami nevyhnutne zahrnú do prvého oznámenia o vyhlásení výberového konania a ktorá je obsiahnutá v prvom dodatočnom ustanovení kráľovského dekrétu č. 896/1991 zo 7. júna 1991.

28 Vnútroštátny súd okrem toho poukazuje na to, že španielska právna úprava, o akú ide vo veci samej, neumožňuje predvídať skončenie pracovnoprávneho vzťahu dočasného zamestnanca, keďže tento vzťah sa môže skončiť z dôvodu obsadenia pracovného miesta stálym úradníkom, zrušenia pracovného miesta, zániku nároku nahradeného stáleho úradníka na zachovanie jeho pracovného miesta, alebo vtedy, ak úrad rozhodne, že naliehavé dôvody, ktorými bolo odôvodnené vymenovanie dočasného zamestnanca, už neexistujú.

29 Táto právna úprava vylučuje akúkoľvek možnosť uplatniť voči verejnoprávnemu zamestnávateľovi záruky, ktoré existujú vo vzťahu k súkromnému zamestnávateľovi a ktoré sú upravené v Zákonníku práce, ako aj dôsledky neplnenia týchto záruk. Uvedená právna úprava neumožňuje získať postavenie stáleho úradníka inak než na základe výberového konania.

30 Táto istá právna úprava neumožňuje dosiahnuť ciele sledované doložkou 5 rámcovej dohody. Rovnako ani možnosť v prípade podvodu zmeniť zmluvných zamestnancov na dobu určitú na dočasných zamestnancov na dobu neurčitú, uznaná judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko), nedovoľuje zabrániť zneužívaniam dočasného zamestnávania a sankcionovať ich. Stále by totiž bolo možné zrušiť pracovné miesto zastávané dotknutým pracovníkom alebo tohto zamestnanca prepustiť v prípade, že sa jeho pracovné miesto obsadí na základe vymenovania stáleho úradníka, čím by sa jeho pracovnoprávny vzťah skončil bez toho, aby dosiahol stabilitu zamestnania.

31 Vnútroštátny súd usudzuje, že sankcia spočívajúca v zmene pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na stabilný pracovnoprávny vzťah je jediným opatrením, ktorý umožňuje rešpektovať ciele sledované smernicou 1999/70. Táto smernica však nie je prebraná do španielskeho práva, pokiaľ ide o verejný sektor. Vzniká tak otázka, či možno vyplatiť odstupné ako sankciu na základe doložky 5 rámcovej dohody.

32 Za týchto okolností sa Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Provinčný správny súd č. 14 Madrid, Španielsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je správny výklad doložky 4 rámcovej dohody…, podľa ktorého situácia, o akú ide v [prejednávanej veci], keď dočasný zamestnanec vykonáva rovnakú prácu ako stály úradník (ktorý nemá nárok na odstupné [v prípade skončenia zamestnania] z dôvodu jeho odlišného právneho systému neupravujúceho taký prípad), nespadá pod situáciu, ktorá je v uvedenej doložke uvedená?

2. Je v súlade s rámcovou dohodou výklad zameraný na dosiahnutie jej cieľov, podľa ktorého nárok na odstupné [v prípade skončenia zamestnania] dočasného zamestnanca možno dosiahnuť buď porovnaním so zmluvným zamestnancom na dobu určitú, keďže jeho postavenie (služobné alebo zmluvné) závisí len od zamestnávateľa vo verejnom sektore alebo prostredníctvom vertikálneho, predvídateľného, priameho uplatnenia primárneho práva [Únie], keďže právo na rovnosť zaobchádzania a zákaz diskriminácie (články 20 a 21 [Charty] [a] článok 23 Všeobecnej deklarácie ľudských práv [prijatej valným zhromaždením Organizácie Spojených národov 10. decembra 1948], predstavujú všeobecnú zásadu [práva] Únie… vyjadrenú v smernici a sa považujú za základné sociálne práva (články 151 a 153 ZFEÚ)?

3. Je odstupné ako náležitá, primeraná, účinná a odstrašujúca sankcia v prípade zneužívania uzatváraní zmlúv na dobu určitú s cieľom uspokojiť trvalé potreby, a to bez existencie objektívneho dôvodu, naliehavej a neodkladnej potreby, ktorá by ho odôvodňovala, a bez existencie sankcie alebo účinných obmedzení v španielskom práve, porovnateľné s odstupným vyplateným z dôvodu nezákonného prepustenia, v súlade s cieľmi sledovanými smernicou 1990/70, ako opatrenie na zamedzenie zneužívaní a odstránenie následkov porušenia práva Únie v prípade, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi trvalé pracovné miesto?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

33 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom na dobu určitú zamestnaným ako dočasní zamestnanci ani stálym úradníkom v prípade skončenia ich zamestnania, ktorí sú zamestnaní v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú.

34 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody stanovuje zákaz znevýhodňovania pracovníkov na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú len preto, lebo pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

35 Súdny dvor rozhodol, že toto ustanovenie má zabezpečiť uplatňovanie zásady nediskriminácie vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že bude zamestnávateľ pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 40 a citovanú judikatúru).

36 V prejednávanej veci treba na jednej strane uviesť, že keďže, ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, Mestský úrad Madrid vymenoval pani Baldonedovú Martínovú za dočasného zamestnanca zodpovedného za údržbu zelene, až kým nenastane určitá udalosť, a to vymenovanie stáleho úradníka na toto pracovné miesto, vzťahuje sa na ňu pojem „pracovník na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody, a teda sa na ňu vzťahuje smernica 1999/70, a táto dohoda

(pozri v tomto zmysle uznesenie z 22. marca 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, neuverejnené, EU:C:2018:207, bod 40). Je potrebné na druhej strane uviesť, že na odstupné priznané pracovníkovi z dôvodu vypovedania jeho pracovnej zmluvy uzavretej s jeho zamestnávateľom, ako je odstupné, ktorého sa domáha pani Baldonedová Martínová, sa vzťahuje pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (uznesenie z 12. júna 2019, Aragón Carrasco a i., C-367/18, neuverejnené, EU:C:2019:487, bod 33, ako aj citovaná judikatúra).

37 Z informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, však vyplýva, že dočasní zamestnanci, ako je dotknutá osoba, nie sú v porovnaní so stálymi úradníkmi znevýhodňovaní, ani nie sú zbavení práv, ktoré sú im priznané, keďže ani týmto zamestnancom, ani stálym úradníkom sa odstupné, ktorého sa domáha pani Baldonedová Martínová, nevypláca.

38 Za týchto podmienok sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného z dôvodu skončenia pracovnoprávneho vzťahu pracovníkom na dobu určitú, ktorí sú zamestnaní ako dočasní zamestnanci ani stálym úradníkom, ktorí sú zamestnaní v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú.

39 Na základe tohto spresnenia z odpovede pani Baldonedovej Martínovej a mestského úradu Madrid na otázku položenú Súdnym dvorom na pojednávaní vyplýva, že pracovné miesto, ktoré dotknutá osoba obsadila, keď bola zamestnaná Mestským úradom Madrid ako dočasný zamestnanec, mohlo byť obsadené aj zamestnancami zamestnanými na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú a že takýto zamestnanec bol prijatý do zamestnania týmto úradom na to isté pracovné miesto v tom istom období. Okrem toho zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že zamestnancovi zamestnanému v rámci takejto pracovnej zmluvy by bolo vyplatené odstupné stanovené v článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktoré požaduje pani Baldonedová Martínová, ak by bol prepustený z jedného z dôvodov uvedených v článku 52 tohto zákonníka.

40 Vnútroštátnemu súdu, ktorý má ako jediný právomoc posúdiť skutkové okolnosti, prináleží overiť tieto informácie a prípadne určiť, či sa dočasní zamestnanci, ako je dotknutá osoba, nachádzajú v porovnateľnej situácii ako zamestnanci, ktorí boli prijatí do zamestnania Mestským úradom Madrid v rámci pracovnej zmluvy na dobu neurčitú v tom istom období (pozri analogicky uznesenie z 12. júna 2019, Aragón Carrasco a i., C-367/18, neuverejnené, EU:C:2019:487, bod 37, ako aj citovanú judikatúru).

41 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že ak sa preukáže, že ak boli pracovníci zamestnaní na dobu určitú a vykonávali rovnaké funkcie ako pracovníci, ktorí sú zamestnaní u toho istého zamestnávateľa na dobu neurčitú alebo ktorí mali rovnaké pracovné miesto ako títo pracovníci, je v zásade potrebné považovať situácie týchto dvoch kategórií pracovníkov za porovnateľné (pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, body 50 a 51; z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, body 53 a 54; z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, body 64 a 65, ako aj uznesenie z 12. júna 2019, Aragón Carrasco a i., C-367/18, neuverejnené, EU:C:2019:487, bod 36).

42 Treba preto overiť, či existuje objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval, že skončenie pracovnoprávneho vzťahu dočasných zamestnancov nezakladá nárok na odstupné, zatiaľ čo zmluvní zamestnanci na dobu neurčitú majú nárok na odstupné, ak sú prepustení z niektorého z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce.

43 Pokiaľ ide o rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z uplatnenia článku 53 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, Súdny dvor už rozhodol, že osobitný účel odstupného v prípade prepustenia stanoveného v tomto ustanovení, ako aj osobitný kontext, v ktorom dochádza k vyplateniu uvedeného odstupného, predstavuje objektívny dôvod odôvodňujúci dotknuté rozdielne zaobchádzanie, aký je uvedený

v predchádzajúcom bode (pozri rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 60; z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 63, a z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 74).

44 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že skončenie pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú patrí do kontextu, ktorý je tak z hľadiska skutkového, ako aj právneho značne odlišný od kontextu, keď je pracovná zmluva pracovníka na dobu neurčitú vypovedaná z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce (pozri v tomto zmysle uznesenie z 12. júna 2019, Aragón Carrasco a i., C-367/18, neuverejnené, EU:C:2019:487, bod 44, ako aj analogicky rozsudky z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 56; z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 59, a z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 70).

45 Z definície pojmu „zmluva na dobu určitú“ uvedeného v doložke 3 bode 1 rámcovej dohody totiž vyplýva, že taká zmluva prestáva mať účinky do budúcnosti, hneď ako uplynie doba, na ktorú bola uzavretá, pričom túto dobu môže určovať splnenie určitej úlohy, určitý dátum alebo, ako v prejednávanej veci, vznik určitej udalosti. Strany pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú už v čase jej uzavretia vedia, kedy a za akých podmienok sa zmluva skončí. Tento pojem obmedzuje dĺžku pracovnoprávneho vzťahu bez toho, aby strany museli v tejto súvislosti vyjadriť svoju vôľu po uzavretí uvedenej zmluvy (pozri analogicky rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 71 a citovanú judikatúru).

46 Naproti tomu vypovedanie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú z niektorého z dôvodov uvedených v článku 52 Zákonníka práce na podnet zamestnávateľa vyplýva z okolností, ktoré sa v čase uzavretia tejto zmluvy nepredvídali a ktoré narušia riadny priebeh pracovnoprávneho vzťahu, pričom odstupné uvedené v článku 53 ods. 1 písm. b) tohto zákonníka má za cieľ práve kompenzovať túto nepredvídateľnú povahu prerušenia tohto vzťahu z takého dôvodu, a teda aj nenaplnenie legitímnych očakávaní, ktoré by zamestnanec mohol mať k tomuto dátumu, pokiaľ ide o stabilitu uvedeného vzťahu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 72 a citovanú judikatúru).

47 V prejednávanej veci, s výhradou overenia vnútroštátnym súdom, zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že pracovnoprávny vzťah pani Baldonedovej Martínovej sa skončil z dôvodu udalosti predvídanej na tieto účely, a to z dôvodu, že pracovné miesto, ktoré dočasne vykonávala, bolo s konečnou platnosťou obsadené vymenovaním stáleho úradníka.

48 Za týchto podmienok sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného z dôvodu skončenia zamestnania pracovníkom na dobu určitú, ktorí sú zamestnaní ako dočasní zamestnanci, hoci stanovuje vyplatenie takéhoto odstupného zmluvným zamestnancom na dobu neurčitú v prípade vypovedania ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

49 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom na dobu určitú zamestnaným ako dočasní zamestnanci ani stálym úradníkom, ktorí sú zamestnaní v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú, v prípade skončenia ich zamestnania, hoci stanovuje vyplatenie takéhoto odstupného zmluvným zamestnancom na dobu neurčitú v prípade vypovedania ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.

O druhej otázke

50 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú články 151 a 153 ZFEÚ, články 20 a 21 Charty, ako aj doložka 4 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom na dobu určitú zamestnaným ako dočasní zamestnanci v prípade skončenia ich zamestnania, hoci sa odstupné vypláca zmluvným zamestnancom na dobu určitú v prípade uplynutia platnosti ich pracovnej zmluvy.

51 Na úvod treba uviesť, že táto otázka sa zakladá na predpoklade, podľa ktorého po prvé zmluvným zamestnancom na dobu určitú, ktorých zamestnáva Mestský úrad Madrid a na ktorých sa vzťahuje Zákonník práce, sa v prípade uplynutia platnosti ich pracovnej zmluvy vypláca odstupné vo výške dvanásťnásobku dennej mzdy za odpracovaný rok stanovené v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto zákonníka, po druhé toto ustanovenie sa neuplatňuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí sú zamestnaní ako dočasní zamestnanci, ako je pani Baldonedová Martínová, a po tretie EBEP, ktorý sa vzťahuje na týchto posledných uvedených pracovníkov, nestanovuje vyplatenie rovnocenného odstupného v prípade skončenia ich zamestnania.

52 Po prvé, pokiaľ ide o doložku 4 bod 1 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že keďže zásada nediskriminácie bola touto dohodou vykonávaná a vyjadrená len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, na prípadné rozdiely v zaobchádzaní medzi určitými kategóriami zamestnancov na dobu určitú sa nevzťahuje zásada nediskriminácie zakotvená v uvedenej dohode (rozsudok z 21. novembra 2018, Viejobueno Ibáñez a de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, bod 51, ako aj citovaná judikatúra).

53 Keďže sa teda rozdielne zaobchádzanie s dvomi kategóriami zamestnancov na dobu určitú, o aké ide vo veci samej, nezakladá na tom, či ide o určitú alebo neurčitú dobu pracovnoprávneho vzťahu, ale na jeho služobnej alebo zmluvnej povahe, nevzťahuje sa naň doložka 4 bod 1 rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, bod 66).

54 Toto ustanovenie sa preto má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, aká je uvedená v bode 50 tohto rozsudku.

55 Pokiaľ ide po druhé o články 151 a 153 ZFEÚ, stačí uviesť, ako tvrdí Európska komisia, že tieto články Zmluvy o FEÚ stanovujú všeobecné ciele a opatrenia sociálnej politiky Únie a že právo, ktorého sa dovoláva pani Baldonedová Martínova alebo povinnosť členského štátu zaručiť takéto právo, nemožno vyvodiť z takýchto ustanovení (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. marca 2018, Podilă a i., C-133/17 a C-134/17, neuverejnený, EU:C:2018:203, bod 37).

56 Pokiaľ ide po tretie o články 20 a 21 Charty, treba poznamenať, že rozdielne zaobchádzanie založené na služobnej alebo zmluvnej povahe pracovnoprávneho vzťahu možno v zásade posudzovať z hľadiska zásady rovnosti zaobchádzania, ktorá predstavuje všeobecnú zásadu práva Únie zakotvenú v článkoch 20 a 21 Charty (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, body 55 až 63).

57 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pôsobnosť Charty je vzhľadom na konanie členských štátov vymedzená v jej článku 51 ods. 1, podľa ktorého ustanovenia Charty sú určené pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie (rozsudok zo 6. októbra 2016, Paoletti a i., C-218/15, EU:C:2016:748, bod 13, ako aj citovaná judikatúra).

58 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pojem „vykonanie práva Únie“ v zmysle článku 51 ods. 1 Charty predpokladá existenciu súvisu medzi aktom práva Únie a dotknutým vnútroštátnym opatrením, ktorý presahuje podobnosť dotknutých oblastí alebo nepriame vplyvy jednej oblasti na inú (rozsudok zo 6. októbra 2016, Paoletti a i., C-218/15, EU:C:2016:748, bod 14, ako aj citovaná judikatúra).

59 V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora na určenie toho, či sa na vnútroštátnu právnu úpravu vzťahuje „vykonanie práva Únie“ v zmysle článku 51 ods. 1 Charty, je nutné spomedzi iných kritérií preskúmať, či je jej cieľom vykonanie ustanovenia práva Únie, aká je povaha tejto právnej úpravy a či táto právna úprava sleduje iné ciele než tie, ktoré zahŕňa právo Únie, hoci môže toto právo nepriamo ovplyvniť, ako aj to, či existuje osobitné ustanovenie práva Únie v tejto oblasti alebo také, ktoré by ho mohlo ovplyvniť (rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 37, ako aj citovaná judikatúra).

60 V prejednávanej veci pani Baldonedová Martínová tvrdí, že cieľom článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je vykonať doložku 5 rámcovej dohody, pričom španielska vláda toto tvrdenie spochybňuje.

61 V tejto súvislosti treba uviesť, že Súdny dvor už rozhodol, že odstupné stanovené v článku 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce na jednej strane na prvý pohľad nespadá do jednej z kategórií opatrení uvedených v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody, z ktorých musia členské štáty zaviesť jedno alebo viacero opatrení, ak ich právny poriadok neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia, a na druhej strane sa ani nezdá, že by predstavovalo takéto rovnocenné zákonné opatrenie, keďže neumožňuje dosiahnuť všeobecný cieľ, ktorý uvedená doložka 5 ukladá členským štátom, spočívajúci v zamedzení zneužívania vyplývajúceho z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, body 92 až 94).

62 Keďže toto odstupné sa vyplatí bez ohľadu na to, či je využívanie takýchto zmlúv alebo takýchto vzťahov legitímne alebo zneužívajúce, nezdá sa, že by malo slúžiť na náležité sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a na odstraňovanie dôsledkov porušenia práva Únie, a preto sa nezdá, že by samo osebe predstavovalo dostatočne účinné a odstrašujúce opatrenie na zabezpečenie plnej účinnosti noriem prijatých na základe rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018,de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, body 94 a 95).

63 Z toho vyplýva, že článok 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce sleduje iný cieľ, než je cieľ, na ktorý sa nevzťahuje doložka 5 rámcovej dohody, a preto ho nemožno považovať za „vykonávanie práva Únie“ v zmysle článku 51 ods. 1 Charty.

64 V dôsledku toho nemožno rozdielne zaobchádzanie, o aké ide vo veci samej, posúdiť z hľadiska záruk Charty, a najmä jej článkov 20 a 21.

65 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku odpovedať tak, že články 151 a 153 ZFEÚ, ako aj doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa majú vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom na dobu určitú zamestnaným ako dočasní zamestnanci v prípade skončenia ich zamestnania, hoci sa odstupné vypláca zmluvným zamestnancom na dobu určitú v prípade uplynutia platnosti ich pracovnej zmluvy.

O tretej otázke

66 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátny súd sa svojou treťou otázkou v podstate pýta, či sa má doložka 5 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že v situácii, keď zamestnávateľ využil pracovnoprávny vzťah na dobu určitú na pokrytie trvalých a nie výslovne preukázaných dôvodov potreby a naliehavosti, predstavuje priznanie odstupného rovnocenného s odstupným vyplácaným pracovníkom v prípade nezákonného prepustenia v súlade s článkom 56 Zákonníka práce opatrenie na zamedzenie zneužívania a jeho prípadne sankcionovanie, ktoré vyplýva z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú alebo rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle tejto doložky.

67 Španielska vláda sa domnieva, že táto otázka je neprípustná z dôvodu, že doložka 5 rámcovej dohody sa neuplatní na situáciu, o akú ide vo veci samej, ktorá sa netýka ani uplatnenia opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ani zneužitia v zmysle tejto doložky.

68 Podľa ustálenej judikatúry pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí v rámci vlastnej zodpovednosti a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor teda môže odmietnuť rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania podanom vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sú mu položené (rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 77 a citovaná judikatúra).

69 Okrem toho nevyhnutnosť dospieť k takému výkladu práva Únie, ktorý bude pre vnútroštátny súd užitočný, vyžaduje, aby vnútroštátny súd vymedzil skutkový a právny rámec, do ktorého spadajú ním položené otázky, alebo aby aspoň objasnil skutkové predpoklady, na ktorých sa uvedené otázky zakladajú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 31. mája 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, bod 48 a citovanú judikatúru).

70 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má uplatniť len v prípade existencie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú (rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, body 41 a 42; ako aj z 26. januára 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 45, a uznesenie z 12. júna 2019, Aragón Carrasco a i., C-367/18, neuverejnené, EU:C:2019:487, bod 55).

71 Z doložky 5 bodu 2 písm. a) rámcovej dohody vyplýva, že je úlohou členských štátov určiť, za akých podmienok sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za „opakovane uzatvorené“ (rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 79, ako aj uznesenie z 12. júna 2019, Aragón Carrasco a i., C-367/18, neuverejnené, EU:C:2019:487, bod 56).

72 V prejednávanej veci vnútroštátny súd neposkytol nijakú skutočnosť, na základe ktorej by bolo možné domnievať sa, že pani Baldonedová Martínová bola zamestnaná Mestským úradom Madrid na základe viacerých pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, alebo že by sa situácia, o akú ide vo veci samej, mala podľa španielskeho práva považovať za takú, ktorá vykazuje znaky opätovného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

73 Tento súd naopak spresňuje, že dotknutá osoba bola nepretržite a trvale zamestnaná v rámci toho istého pracovného miesta. Okrem toho zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že pracovnoprávny vzťah medzi účastníkmi konania vo veci samej je prvým a jediným pracovnoprávnym vzťahom medzi účastníkmi konania.

74 Za týchto podmienok je zjavné, že problém nastolený v rámci tretej otázky je hypotetickej povahy. V dôsledku toho je nutné konštatovať, že táto otázka je neprípustná.

O trovách

75 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 (druhá komora) rozhodol takto:

1. **Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom na dobu určitú zamestnaným ako dočasní zamestnanci ani stálym úradníkom, ktorí sú zamestnaní v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú, v prípade skončenia ich zamestnania, hoci stanovuje vyplatenie takéhoto odstupného zmluvným zamestnancom na dobu neurčitú v prípade vypovedania ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu.**

2. **Články 151 a 153 ZFEÚ, ako aj doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je uvedená v prílohe smernice 1999/70, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom na dobu určitú zamestnaným ako dočasní zamestnanci v prípade skončenia ich zamestnania, hoci sa odstupné vypláca zmluvným zamestnancom na dobu určitú v prípade uplynutia platnosti ich pracovnej zmluvy.**

Podpisy