Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

zo 14. septembra 2016*

„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 — Pojem ‚pracovnoprávne podmienky' — Náhrada v prípade skončenia pracovnej zmluvy — Náhrada, ktorú vnútroštátna právna úprava nestanovuje v prípade dočasných pracovných zmlúv — Rozdielne zaobchádzanie v porovnaní so stálymi pracovníkmi"

Vo veci C-596/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd v Madride, Španielsko) z 9. decembra 2014 a doručený Súdnemu dvoru 22. decembra 2014, ktorý súvisí s konaním:

**Ana de Diego Porras**

proti

**Ministerio de Defensa,**

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda desiatej komory F. Biltgen (spravodajca), sudcovia A. Borg Barthet a M. Berger,

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— A. de Diego Porras, v zastúpení: J. Rello Ochayta, abogado,

— španielska vláda, v zastúpení: L. Banciella Rodríguez-Miñón, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: S. Pardo Quintillán a M. van Beek, 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 doložky 4 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. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Anou de Diego Porrasovou na jednej strane a Ministerio de Defensa (Ministerstvo obrany, Španielsko) na druhej strane vo veci posúdenia zmluvného vzťahu medzi stranami a vyplatenia náhrady v dôsledku skončenia tohto vzťahu.

### Právny rámec

*Právo Únie*

3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70 vyplýva, že „signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede“.

4 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je účelom tejto smernice „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu…, ktorú… uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici“.

5 Preambula tejto rámcovej dohody vo svojom treťom odseku spresňuje, že „dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov“.

6 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody jednak zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a jednak vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

7 Doložka 3 rámcovej dohody, nazvaná „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 a 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‘ 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…“

8 Doložka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, vo svojom 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.“

*Španielske právo*

9 V súlade s článkom 15 ods. 1 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prepracované znenie zákona o štatúte pracovníkov, ktoré vyplýva z kráľovského legislatívneho dekrétu 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 „štatút pracovníkov“) môže byť pracovná zmluva uzavretá na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Zmluva na dobu určitú môže byť uzavretá v týchto prípadoch:

„a) ak bol pracovník zamestnaný na účely splnenia určitej úlohy, ktorá je samostatná a oddeliteľná od všetkých činností podniku, pričom jej plnenie je časovo obmedzené, ale má v zásade neurčitú dĺžku trvania. …

b) ak si to vyžadujú okolnosti na trhu, nahromadenie práce alebo nadbytok objednávok, a to aj v rámci bežnej činnosti podniku. …

c) v prípade zastupovania pracovníkov s nárokom na zachovanie ich pracovného miesta pod podmienkou, že v pracovnej zmluve je uvedené meno zastupovaného pracovníka a dôvod zastúpenia.“

10 Podľa článku 15 ods. 3 štatútu pracovníkov „zmluvy na dobu určitú, ktoré boli uzavreté v rozpore so zákonom, sa považujú za zmluvy uzavreté na dobu neurčitú“.

11 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kráľovský dekrét č. 2720/1998, ktorým sa vykonáva článok 15 štatútu pracovníkov v oblasti zmlúv na dobu určitú) z 18. decembra 1998 (BOE č. 7 z 8. januára 1999, s. 568) vo svojom článku 4 ods. 1 vymedzuje dočasnú zmluvu ako zmluvu uzavretú na účely zastúpenia pracovníka podniku s nárokom na zachovanie svojho pracovného miesta na základe právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo individuálnej dohody. Podľa článku 4 ods. 2 tohto kráľovského dekrétu musí byť v zmluve určený zastúpený pracovník a dôvod zastupovania. Dĺžka trvania dočasnej pracovnej zmluvy zodpovedá dĺžke absencie zastupovaného pracovníka s nárokom na zachovanie svojho pracovného miesta.

12 Z článku 15 ods. 5 štatútu pracovníkov vyplýva, že pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní počas viac ako 24 z 30 mesiacov, získavajú štatút stálych pracovníkov. Tieto ustanovenia sa však neuplatňujú na prípady, keď sa používajú zmluvy o vzdelávaní, zmluvy o zastupovaní v prípade odchodu do čiastočného dôchodku alebo dočasné pracovné zmluvy, ani na prípady dočasných pracovných zmlúv uzavretých v rámci verejných pracovno-vzdelávacích programov.

13 Článok 49 ods. 1 písm. c) štatútu pracovníkov stanovuje, že v prípade skončenia pracovnej zmluvy, s výnimkou prípadu dočasných zmlúv a zmlúv o vzdelávaní, má pracovník nárok na vyplatenie náhrady vo výške rovnajúcej sa pomernej časti sumy, ktorá zodpovedá dvanástim dňom mzdy za odpracovaný rok.

14 Podľa článku 53 ods. 1 písm. b) štatútu pracovníkov v prípade skončenia pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov „sa pracovníkovi súčasne s odovzdaním písomného oznámenia vyplatí náhrada za dvadsať dní mzdy za každý odpracovaný rok, pričom náhrada za obdobie kratšie ako jeden rok sa vypočíta pomerne podľa odpracovaných mesiacov až do výšky dvanástich mesačných miezd“.

**Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

15 Pani A. de Diego Porras bola od februára 2003 zamestnaná na základe viacerých dočasných pracovných zmlúv ako sekretárka v rámci rôznych odborov Ministerstva obrany. Posledná dočasná pracovná zmluva, ktorá bola uzavretá 17. augusta 2005, sa týkala zastupovania pani Mayoralovej Fernándezovej, ktorá bola na plný úväzok uvoľnená z výkonu svojich pracovných povinností na účely výkonu odborovej funkcie.

16 Na základe Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (kráľovský zákonný dekrét č. 20/2012 o opatreniach na zabezpečenie rozpočtovej stability a o podpore konkurencieschopnosti) z 13. júla 2012 (BOE č. 168 zo 14. júla 2012, s. 50428) bolo uvoľnenie pani Mayoralovej Fernandezovej z práce zrušené.

17 Listom z 13. septembra 2012 bola pani de Diego Porrasová predvolaná na účely podpísania skončenia pracovnej zmluvy s účinnosťou od 30. septembra 2012, aby mohla pani Mayoralová Fernandezová opätovne nastúpiť na svoje pracovné miesto od 1. októbra 2012.

18 Dňa 19. novembra 2012 podala pani de Diego Porrasová žalobu na Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (Pracovný súd č. 1 v Madride, Španielsko), ktorou napadla tak zákonnosť svojej pracovnej zmluvy, ako aj podmienky skončenia tejto zmluvy.

19 Keďže jej žaloba bola zamietnutá rozhodnutím z 10. septembra 2013, dotknutá osoba podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd v Madride, Španielsko), pred ktorým poukázala na to, že dočasné pracovné zmluvy, v rámci ktorých bola zamestnávaná, boli uzavreté v rozpore so zákonom a že je potrebné, aby boli posúdené ako „pracovné zmluvy na dobu neurčitú“. V dôsledku toho vznikol na základe skončenia takejto zmluvy nárok na vyplatenie náhrady.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd v Madride) jednak konštatuje, že prijatie pani de Diego Porrasovej do zamestnania na základe dočasnej pracovnej zmluvy je v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z platných vnútroštátnych ustanovení a jednak že skončenie uvedenej pracovnej zmluvy sa zakladá na objektívnom dôvode.

21 Vnútroštátny súd sa však zaoberá otázkou práva pani de Diego Porrasovej domáhať sa vyplatenia náhrady z dôvodu skončenia jej pracovnej zmluvy. V španielskom práve, pokiaľ ide o pracovné podmienky, totiž existuje rozdielne zaobchádzanie medzi stálymi pracovníkmi a pracovníkmi na dobu určitú, keďže náhrada vyplácaná pri zákonnom skončení pracovnej zmluvy predstavuje mzdu za 20 dní za každý odpracovaný rok v prípade prvých uvedených pracovníkov, zatiaľ čo v prípade druhých uvedených pracovníkov dosahuje táto náhrada mzdu za 12 dní za každý odpracovaný rok. Táto nerovnosť bola o to viac zaznamenaná, pokiaľ ide pracovníkov, ktorí boli prijatí do zamestnania na základe dočasných pracovných zmlúv a ktorým vnútroštátna právna úprava nepriznáva nijakú náhradu v prípade zákonného skončenia týchto zmlúv.

22 Vzhľadom na skutočnosť, že sa zdá, že nijaký objektívny dôvod neodôvodňuje takéto rozdielne zaobchádzanie, vnútroštátny súd vyjadruje pochybnosti v súvislosti so zlučiteľnosťou dotknutých vnútroštátnych ustanovení so zásadou nediskriminácie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, ktorá je stanovená v doložke 4 rámcovej zmluvy, tak ako bola vyložená v judikatúre Súdneho dvora.

23 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd v Madride) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa vychádzať z toho, že pracovnoprávne podmienky uvedené v doložke 4 bode 1 [rámcovej dohody] zahŕňajú náhradu za skončenie dočasnej [pracovnej] zmluvy?

2. Ak sa uvedená náhrada považuje za súčasť [uvedených] pracovnoprávnych podmienok, majú pracovníci, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom, ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou, dostať pri skončení zmluvy rovnakú náhradu, na akú by mal nárok porovnateľný stály pracovník, ak by jeho zmluva zanikla z objektívnych dôvodov?

3. Ak má pracovník na dobu určitú nárok na rovnakú náhradu, na akú by mal nárok stály pracovník, ak by došlo k zániku jeho zmluvy z objektívnych dôvodov, má sa vychádzať z toho, že článkom 49 ods. 1 písm. c) štatútu pracovníkov… bola smernica… 1999/70… riadne prebratá, alebo je uvedené ustanovenie diskriminačné a v rozpore s touto smernicou, lebo narúša jej cieľ a potrebný účinok?

4. Pokiaľ neexistujú objektívne dôvody na vylúčenie pracovníkov, ktorých zmluva bola uzavretá na účely zastupovania pracovníka s nárokom na zachovanie svojho pracovného miesta, z nároku na náhradu z dôvodu skončenia ich dočasnej pracovnej zmluvy, je rozlišovanie, ktoré štatút pracovníkov stanovuje medzi pracovnoprávnymi podmienkami týchto pracovníkov a podmienkami nielen stálych pracovníkov, ale aj ďalších dočasných pracovníkov, diskriminačné?“

## O prejudiciálnych otázkach

*O prvej otázke*

24 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi v dôsledku skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú.

25 V tejto súvislosti je potrebné v prvom rade pripomenúť, že v zmysle doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jej účelom „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“. Okrem toho v treťom odseku preambuly rámcovej dohody sa spresňuje, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. Odôvodnenie 14 smernice 1999/70 na tento účel uvádza, že cieľom tejto rámcovej dohody je predovšetkým zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú stanovením minimálnych požiadaviek, ktorých účelom je zabezpečiť uplatňovanie zásady nediskriminácie (rozsudky z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 47; z 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 40, ako aj z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 22).

26 Účelom rámcovej dohody a najmä jej doložky 4 je zabezpečiť uplatňovanie uvedenej zásady vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 37; z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 48, ako aj z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 23).

27 Vzhľadom na ciele sledované rámcovou dohodou treba doložku 4 rámcovej dohody chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 38; z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 49, ako aj z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 24).

28 Pokiaľ ide o pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody, Súdny dvor už rozhodol, že rozhodujúcim kritériom na určenie, či sa na opatrenie uplatňuje tento pojem, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom (rozsudky z 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 35, a z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 25).

29 V súlade s judikatúrou Súdneho dvora sa pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vzťahuje na príplatky za odpracované trojročné obdobia, ktoré predstavujú zložky odmeny, ktorá musí byť priznaná pracovníkovi na dobu určitú v rovnakom rozsahu, v akom sa priznáva stálemu pracovníkovi (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 47, ako aj z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 50 až 58).

30 Okrem toho Súdny dvor usúdil, že tento pojem tiež zahrnuje pravidlá týkajúce sa určenia výpovednej doby uplatniteľnej v prípade skončenia pracovných zmlúv na dobu určitú. V tejto súvislosti spresnil, že výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vylučoval podmienky skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú, by totiž v rozpore s účelom sledovaným uvedeným ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, body 27 a 29).

31 Tieto úvahy sú pritom v celom rozsahu uplatniteľné na takú náhradu, o akú ide vo veci samej. Teda vzhľadom na to, že náhrada sa priznáva pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy, ktorá ho spája s jeho zamestnávateľom, a vzhľadom na to, že spĺňa kritériá uvedené v bode 28 tohto rozsudku, vzťahuje sa na ňu pojem „pracovnoprávne podmienky“.

32 Na prvú otázku treba preto odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú.

*O druhej až štvrtej otázke*

33 Svojou druhou až štvrtou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá neumožňuje, aby sa pracovníkovi zamestnanému na základe dočasnej pracovnej zmluvy poskytla akákoľvek náhrada z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy, hoci sa takáto náhrada poskytuje najmä porovnateľným stálym pracovníkom.

34 Pokiaľ ide o doložku 4 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že vo svojom bode 1 v súvislosti s pracovnoprávnymi podmienkami upravuje zákaz znevýhodnenia pracovníkov na dobu určitú oproti porovnateľným stálym pracovníkom len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na rozdielne zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

35 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 (rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65 a citovaná judikatúra).

36 V prejednávanej veci treba konštatovať, že existuje rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, keďže na rozdiel od pracovníkov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú nemajú pracovníci, ktorí uzavreli dočasnú pracovnú zmluvu, nárok na náhradu v prípade skončenia ich zmluvy, a to bez ohľadu na dĺžku období, počas ktorých vykonávali pracovné činnosti.

37 V tejto súvislosti treba spresniť, že zásada nediskriminácie bola vykonaná a konkretizovaná prostredníctvom rámcovej dohody výlučne, pokiaľ ide o rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii (uznesenie z 11. novembra 2010, Vino, C-20/10, neuverejnené, EU:C:2010:677, bod 56; z 22. júna 2011, Vino, C-161/11, neuverejnené, EU:C:2011:420, bod 28, a zo 7. marca 2013, Rivas Montes, C-178/12, neuverejnené, EU:C:2013:150, bod 43).

38 Naproti tomu na také prípadné rozdielne zaobchádzanie medzi určitými kategóriami zamestnancov na dobu určitú, na aké tiež poukazuje vnútroštátny súd vo štvrtej otázke, sa nevzťahuje zásada nediskriminácie zakotvená v uvedenej rámcovej dohode (uznesenie z 11. novembra 2010, Vino, C-20/10, neuverejnené, EU:C:2010:677, bod 57).

39 Vzhľadom na konštatovanú nerovnosť treba najprv preskúmať porovnateľnosť situácií, o ktoré ide vo veci samej, a potom existenciu prípadného objektívneho odôvodnenia.

O porovnateľnosti predmetných situácií

40 Na posúdenie toho, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, treba v súlade s doložkou 3 bodom 2 a doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, akými sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 42 a citovaná judikatúra, ako aj z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 31).

41 V súlade s judikatúrou totiž len za predpokladu, že by práca, ktorú vykonával taký pracovník, akým je žalobkyňa vo veci samej, na základe rôznych pracovných zmlúv na dobu určitú, nezodpovedala práci stálych pracovníkov, by údajné rozdielne zaobchádzanie týkajúce sa priznania náhrady z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy nebolo v rozpore s doložkou 4 rámcovej dohody, keďže toto rozdielne zaobchádzanie by sa vzťahovalo na rozdielne situácie (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 48, ako aj citovaná judikatúra).

42 Hoci vnútroštátnemu súdu prináleží napokon určiť, či sa žalobkyňa vo veci samej, keď vykonávala funkcie sekretárky na Ministerstve obrany na základe rôznych dočasných pracovných zmlúv, nachádzala v situácii, ktorá je porovnateľná so situáciou pracovníkov, ktorých ten istý orgán v tom istom období zamestnal na dobu neurčitú (pozri analogicky rozsudky z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 43 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. marca 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, bod 32), treba uviesť, že v prejednávanej veci zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že žalobkyňa vo veci samej vykonávala prácu, ktorá je podobná alebo totožná ako práca stáleho pracovníka.

43 Samotná okolnosť, že uvedená žalobkyňa pracovala počas siedmich po sebe nasledujúcich rokov na rovnakom pracovnom mieste zamestnankyne, ktorá bola na plný úväzok uvoľnená z výkonu svojich pracovných povinností na účely výkonu odborovej funkcie, totiž umožňuje prijať nielen záver, že dotknutá osoba spĺňala podmienky vzdelania na účely prístupu k predmetnému pracovnému miestu, ale tiež že vykonávala tú istú prácu ako osoba, ktorú zastupovala nepretržite počas tohto dlhšieho obdobia, pričom sa na ňu vzťahovali tie isté pracovnoprávne podmienky.

44 V dôsledku toho treba usúdiť, že situácia pracovníka na dobu určitú, v ktorej sa nachádzala žalobkyňa vo veci samej, bola porovnateľná so situáciou stáleho pracovníka.

O existencii objektívneho odôvodnenia

45 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora 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, a 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 ktorých plnenie boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (pozri najmä rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, body 53 a 58; z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 55; z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 73, ako aj z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, bod 51).

46 Pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodov 1 a/alebo 4 rámcovej dohody treba teda chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi odôvodnené na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo všeobecnej a abstraktnej vnútroštátnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 57; z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 54; z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 72, ako aj z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 50).

47 Okrem toho odvolávanie sa na samotnú dočasnú povahu práce pracovníkov vo verejnej správe nevyhovuje týmto požiadavkám a samo osebe nemôže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 bodu 1 a/alebo 4 rámcovej dohody. Keby sa totiž pripustilo, že by samotná dočasná povaha pracovného pomeru stačila na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, ciele smernice 1999/70, ako aj rámcovej dohody by boli zbavené podstaty a viedlo by to k zachovaniu nepriaznivého postavenia pracovníkov na dobu určitú (rozsudky z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 56 a 57; z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 74, ako aj z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52).

48 Vysvetlenia poskytnuté španielskou vládou sa týkajú rozdielnosti podľa povahy a predmetu, na základe ktorej sa odlišujú pracovné zmluvy na dobu určitú od pracovných zmlúv na dobu neurčitú, keďže rozdiel medzi dvomi typmi zmlúv spočíva v ich dĺžke trvania, ako aj v perspektíve stability pracovnoprávneho vzťahu.

49 V tejto súvislosti, hoci vnútroštátnemu súdu v zásade prislúcha určiť, či tvrdenia, ktoré boli uvedené v konaní pred ním predstavujú vzhľadom na judikatúru pripomenutú v bode 42 tohto rozsudku „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, treba uviesť, že španielska vláda iba

zdôraznila rozdielnosť podľa povahy a predmetu, na základe ktorej sa odlišujú dočasné pracovné zmluvy od zmlúv na dobu neurčitú, pričom poukázala na kritérium dĺžky trvania a perspektívy stability pracovnoprávneho vzťahu v prípade zmlúv na dobu neurčitú.

50 Ako však vyplýva z bodov 46 a 47 tohto rozsudku, ani dočasná povaha pracovného pomeru, ani neexistencia nijakého ustanovenia vo vnútroštátnej právnej úprave v súvislosti s priznávaním náhrady z dôvodu skončenia dočasnej pracovnej zmluvy nemôžu samé osebe predstavovať takéto objektívne dôvody.

51 Navyše tvrdenie založené na predvídateľnosti konca dočasnej pracovnej zmluvy nespočíva na objektívnych a transparentných kritériách, keďže nielenže sa takáto dočasná pracovná zmluva môže skutočne zachovávať podobne ako v prípade žalobkyne vo veci samej, ktorej pracovnoprávne vzťahy trvali viac ako desať rokov, ale zároveň takémuto tvrdeniu odporuje okolnosť, že v porovnateľných situáciách relevantná vnútroštátna právna úprava stanovuje, že náhrada z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy sa priznáva iným kategóriám pracovníkov na dobu určitú.

52 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na druhú až štvrtú položenú otázku odpovedať tak, že doložka 4 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá neumožňuje, aby sa pracovníkovi zamestnanému na základe dočasnej pracovnej zmluvy poskytla akákoľvek náhrada z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy, hoci poskytnutie takejto náhrady najmä porovnateľným stálym pracovníkom umožňuje. Samotná skutočnosť, že tento pracovník pracoval na základe dočasnej pracovnej zmluvy, nemôže predstavovať objektívny dôvod odôvodňujúci to, že uvedenému pracovníkovi nebol priznaný nárok na túto náhradu.

## O trovách

53 Vzhľadom na to, že konanie 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:

1. **Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá tvorí prílohu 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 pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa náhradu, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť pracovníkovi z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú.**

2. **Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá neumožňuje, aby sa pracovníkovi zamestnanému na základe dočasnej pracovnej zmluvy poskytla akákoľvek náhrada z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy, hoci poskytnutie takejto náhrady najmä porovnateľným stálym pracovníkom umožňuje. Samotná skutočnosť, že tento pracovník pracoval na základe dočasnej pracovnej zmluvy, nemôže predstavovať objektívny dôvod odôvodňujúci to, že uvedenému pracovníkovi nebol priznaný nárok na túto náhradu.**

Podpisy