Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
z 5. júna 2025 [1]

Vec C-543/23 [Gnattai] [i]

AR
proti
Ministero dell'Istruzione e del Merito,
za účasti:
Anief – Associazione Professionale e Sindacale

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunale Civile di Padova (Civilný súd Padova, Taliansko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda ETUC-UNICE-CEEP o práci na dobu určitú – Doložka 4 bod 1 – Pojmy ‚pracovný pomer na dobu určitú' a ‚pracovnoprávne podmienky' – Verejný sektor – Učitelia – Pracovný pomer na dobu určitú v rovnocenných školách – Prijímanie do verejnej služby na základe výberového konania založeného na osvedčení o spôsobilosti – Určenie počtu odpracovaných rokov – Zaradenie do platovej triedy – Vnútroštátne pravidlo nezohľadňujúce predchádzajúce obdobie praxe v rovnocenných školách – Rozdielni zamestnávatelia – Rozdielne zaobchádzanie – Články 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie"

I. Úvod

1. Tento 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 je prílohou k smernici Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, [2] ako aj článkov 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta").

[1] Jazyk prednesu: nemčina.

[i] Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

[2] Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

2. V judikatúre sa tak opäť objavuje otázka rozdielneho zaobchádzania s učiteľmi, ktorí boli predtým zamestnaní *na dobu určitú* pri príležitosti ich prijatia do zamestnania na dobu neurčitú alebo do zamestnania na verejnoprávnych školách v Taliansku, vo vzťahu k učiteľom, ktorí sú tam zamestnaní na *dobu neurčitú*.[3]

3. Konanie vo veci samej sa týka otázky, či sa pri určovaní počtu odpracovaných rokov, a teda aj platového zaradenia po prijatí do zamestnania (na dobu neurčitú) v štátnej škole, musia zohľadniť obdobia, ktoré žalobca odpracoval na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v súkromných, tzv. rovnocenných školách (*scuole paritarie*), ktoré sú zo zákona v podstate rovnocenné so štátnymi školami.

4. Talianske zákony výslovne stanovujú, že pri určovaní počtu odpracovaných rokov a platového zaradenia pri prijímaní do štátnej školy sa musí zohľadniť obdobie praxe na niektorých školách vrátane neštátnych škôl. Nevzťahuje sa to však na predchádzajúce obdobie praxe na rovnocenných školách. Naopak, talianske právo uznáva pre predmetné obdobie rovnocennosť činností vykonávaných na štátnych a rovnocenných školách. Podľa vnútroštátneho súdu majú učitelia oboch porovnávaných skupín rovnaké úlohy, rovnaké profesijné povinnosti a musia preukázať rovnaké odborné, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačné a interpersonálne a výskumné schopnosti.

5. To podnietilo vnútroštátny súd, aby sa obrátil na Súdny dvor s otázkou, či diferenciácia v tomto ohľade – ktorú Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) a Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko) uznali za zákonnú a ústavnú – podľa príslušných talianskych predpisov je zlučiteľná s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody a s článkom 20 a článkom 21 ods. 1 Charty.

6. Hlavnou otázkou v tomto prípade je, či sa vôbec uplatňuje doložka 4 bod 1 v spojení s doložkou 3 bodmi 1 a 2 rámcovej dohody. Na jednej strane to závisí od toho, či možno o rozdielnom zaobchádzaní v zmysle týchto ustanovení uvažovať aj vtedy, ak porovnávaní učitelia sú alebo boli zamestnaní u rôznych zamestnávateľov alebo zriaďovateľov a na základe rôznych (súkromnoprávnych alebo verejnoprávnych) predpisov. Na druhej strane by sa takéto rozdielne zaobchádzanie mohlo vylúčiť, ak je neuznanie predchádzajúcich období praxe uložené zákonom, ktoré sa rovnako týka *všetkých* bývalých zamestnancov (na dobu určitú a neurčitú) na rovnocenných školách. Ak sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody neuplatňuje, je potrebné ďalej analyzovať, či sa uplatňuje článok 20 a článok 21 ods. 1 Charty,[4] či ide o rozdielne zaobchádzanie podľa všeobecných kritérií v nich stanovených, a ak áno, či existuje objektívne odôvodnenie. V tejto súvislosti sa musia určiť príslušné porovnávacie skupiny, aby sa objasnilo, či sú alebo boli príslušní učitelia prinajmenšom v porovnateľnej situácii. Súdny dvor má teda možnosť spresniť svoju predchádzajúcu judikatúru v tomto ohľade.

[3] Pozri už rozsudky zo 17. októbra 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito a INPS (C-322/23, EU:C:2024:900) z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), a z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), v ktorých Súdny dvor rozhodol, že rozdielne zaobchádzanie s učiteľmi na dobu určitú pri určovaní dĺžky praxe, ktoré vychádza z iných ustanovení dotknutej právnej úpravy, je v rozpore s právom Únie.

[4] Pozri v tejto súvislosti zamietajúci rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 56 a nasl.), z dôvodu nenaplnenia pojmu „vykonávanie práva Únie" v zmysle článku 51 ods. 1 Charty.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

7. V odôvodnení 14 smernice 1999/70 sa uvádza:

„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.“

8. V treťom odseku preambuly rámcovej dohody sa uvádza:

„Táto 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.“

9. V doložke 1 rámcovej dohody sa stanovuje:

„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.“

10. V doložke 2 bode 1 rámcovej dohody sa stanovuje:

„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.“

11. Doložka 3 rámcovej dohody znie:

„1. Na účely tejto dohody termín ‚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.

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.

V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

12. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody 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.“

B. Talianske právo

13. Článok 485 Decreto legislativo Nr. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (legislatívny dekrét č. 297 – Schválenie jednotného znenia právnych predpisov platných v oblasti vzdelávania, týkajúcich sa všetkých typov a stupňov škôl) zo 16. apríla 1994[5] (ďalej len „legislatívny dekrét č. 297/1994“) stanovuje:

„1. Prvé štyri roky práce učiteľov na štátnych a štátom uznaných stredných školách a umeleckých školách, vrátane takých škôl v zahraničí, ako učiteľov mimo stálej služby sa na právne a finančné účely plne uznávajú ako stála služba a čas nad tento rámec sa uznáva vo výške dvoch tretín a – na čisto finančné účely – vo výške zvyšnej tretiny. Finančné nároky vyplývajúce z tohto uznania zostávajú v platnosti a berú sa ako základ pre všetky ďalšie platové úrovne nasledujúce po platovej úrovni stanovenej v čase uznania.

2. Na rovnaké účely a v rovnakom rozsahu ako v odseku 1 sa výkon služby uznáva tam uvedeným zamestnancom v štátnych dievčenských internátnych školách a učiteľom základných škôl v stálej službe a v dočasnej službe v štátnych základných školách alebo paritných školách vrátane uvedených internátnych škôl a škôl v zahraničí, ako aj v ľudových školách, dotovaných školách alebo pomocných školách.

3. Pedagogickým zamestnancom základných škôl sa na rovnaké účely a v rovnakých medziach, ako sú uvedené v odseku 1, uznáva práca učiteľa mimo stálej služby v štátnej základnej škole, štátnej základnej škole internátnej pre dievčatá alebo v paritnej škole, v štátnej a štátom uznanej strednej škole a v umeleckej škole, v ľudovej škole, v dotovanej škole alebo v pomocnej škole ako aj práca učiteľa v stálej službe a učiteľa mimo stálej služby v štátnej alebo obecnej materskej škole.“

14. Článok 1 Legge n. 62 – Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione (Zákon č. 62 – Pravidlá rovnocennosti v oblasti školstva a ustanovenia o práve na štúdium a vzdelanie) z 10. marca 2000[6] (ďalej len „zákon č. 62/2000“) znie:

„1. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia článku 33 ods. 2 Ústavy, národný vzdelávací systém tvoria štátne školy a rovnocenné súkromné a obecné školy. Republika si stanovuje prioritný cieľ rozšíriť ponuku vzdelávania a všeobecne podporovať zodpovedajúci dopyt po celoživotnom vzdelávaní už od detstva.

[5] GURI č. 115 z 19. mája 1994, riadna príloha č. 79.

[6] GURI č. 67 z 21. marca 2000.

2. Na všetky účely platných predpisov, najmä pokiaľ ide o oprávnenie udeľovať právne platné doklady o vzdelaní, sa pod ‚rovnocennými školami' rozumejú neštátne – vrátane obecných – vzdelávacie inštitúcie, ktoré od predškolského veku spĺňajú všeobecné predpisy v oblasti vzdelávania, sú v súlade so vzdelávacími potrebami rodín a spĺňajú požiadavky na kvalitu a efektívnosť uvedené v odsekoch 4, 5 a 6.

3. Rovnocenné súkromné školy majú zaručenú neobmedzenú slobodu, pokiaľ ide o kultúrnu a pedagogicko-didaktickú orientáciu. S prihliadnutím na výchovnú koncepciu školy sa vyučovanie orientuje na liberálne princípy zakotvené v Ústave. Keďže rovnocenné školy poskytujú verejnú službu, prijímajú všetky osoby, ktoré akceptujú ich vzdelávaciu koncepciu a požiadajú o zápis, vrátane žiakov a študentov s postihnutím. Vzdelávacia koncepcia môže určovať kultúrnu alebo náboženskú orientáciu. Mimoškolské aktivity, ktoré predpokladajú alebo vyžadujú príslušnosť k určitej ideológii alebo náboženskému vyznaniu, však nie sú pre žiakov povinné.

4. Rovnoprávnosť sa udeľuje mimovládnym školám, ktoré o ňu požiadajú, výslovne sa zaviažu vykonávať ustanovenia odsekov 2 a 3 a splnia tieto požiadavky:

a) majú koncepciu vzdelávania, ktorá je v súlade s princípmi Ústavy, a plán vzdelávacieho programu, ktorý je v súlade s platnými pravidlami a predpismi; predložia osvedčenie s menom osoby zodpovednej za správu a zverejnia svoju bilanciu;

b) majú priestory, nábytok a učebné pomôcky, ktoré sú vhodné pre daný typ školy a zodpovedajú platným predpisom;

c) kolegiálne orgány školy sú zriadené a pracujú na základe demokratickej účasti;

d) škola prijme všetkých žiakov, ktorých rodičia o to požiadajú, za predpokladu, že majú platnú kvalifikáciu na prijatie do triedy, ktorú chcú navštevovať;

e) uplatňujú všetky platné predpisy týkajúce sa integrácie postihnutých alebo znevýhodnených žiakov;

f) organizujú ucelené vzdelávacie kurzy; rovnocennosť nemožno udeliť pre jednotlivé triedy s výnimkou prípadov, keď sa zavádzajú nové ucelené vzdelávacie kurzy, v ktorých sa musí začať prvou triedou;

g) učitelia majú osvedčenie o spôsobilosti;

h) administratívni zamestnanci a pedagogickí zamestnanci pracujú na základe individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sú v súlade s vnútroštátnymi odvetvovými kolektívnymi zmluvami."

15. Článok 2 ods. 2 Decreto-legge n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002 (zákonný dekrét č. 255 o naliehavých opatreniach na zabezpečenie riadneho začiatku školského roka 2001/2002) z 3. júla 2001, zmenený

a konvertovaný na zákon zákonom č. 333 z 20. augusta 2001[7] (ďalej len „zákonný dekrét č. 255/2001“), stanovuje na účely zaradenia do stálych rezervných zoznamov alebo na účely posunutia vyššie v rámci stáleho rezervného zoznamu toto:

„Pri zostavovaní zoznamu uvedeného v odseku 1 sa zamestnanci už zaradení do stálych zoznamov, ktorí si želajú aktualizovať svoje zaradenie, a zamestnanci, ktorí žiadajú o zaradenie do zoznamu po prvýkrát, zaradia do príslušných kategórií podľa svojej kvalifikácie posúdenej v súlade s ustanoveniami tabuľky v prílohe A k [dekrétu ministerstva školstva č. 123/2000]. Učiteľské činnosti vykonávané od 1. septembra 2000 na rovnocenných školách v zmysle zákona č. 62/2000 sa zohľadňujú v rovnakom rozsahu ako učiteľské činnosti vykonávané na štátnych školách.“

16. Článok 1*bis* ods. 1 Decreto-legge n. 250, convertito con legge 3 febbraio 2006, n. 27, zmenený na zákon zákonom č. 27 z 3. februára 2006[8] (ďalej len „zákonný dekrét č. 250/2005“) znie:

„Neštátne školy uvedené v kapitolách I, II a III hlavy VIII časti II jednotného znenia podľa legislatívneho dekrétu č. 297 zo 16. apríla 1994 zahŕňajú obe kategórie škôl uznaných podľa zákona č. 62 z 10. marca 2000 ako rovnocenné a nerovnocenné školy.“

III. Skutkový stav, prejudiciálne otázky a konanie na Súdnom dvore

17. Žalobca pracoval na rovnocennej škole na základe piatich pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených od školského roka 2002/2003 do 31. augusta 2007.

18. Dňa 1. septembra 2008 bol žalobca zamestnaný na dobu neurčitú ministerstvom Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministerstvo školstva, univerzít a výskumu, Taliansko), teraz Ministero dell'Istruzione e del Merito (Ministerstvo školstva a zásluh, Taliansko) (ďalej len „ministerstvo“) prostredníctvom tzv. rezervných zoznamov. V rámci platového zaradenia mu bolo odmietnuté uznanie obdobia služby, ktoré predtým odpracoval na rovnocennej škole, s odôvodnením, že článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 zohľadňuje len službu vykonanú na štátnych školách a súkromných paritných školách, štátom uznaných stredných školách, pomocných, dotovaných alebo ľudových školách a dievčenských internátnych školách na účely obnovenia profesijnej kariéry, a teda aj na určenie prvého platového stupňa.

19. Žalobca, ktorého podporuje vedľajší účastník konania, odborová organizácia Anief – Associazione Professionale e Sindacale (ďalej len „Anief“), vo svojej žalobe proti rozhodnutiu o zaradení do platovej triedy podanej na vnútroštátnom súde, Tribunale civile di Padova (Civilný súd Padova, Taliansko), tvrdí, že toto rozhodnutie je nezlučiteľné s doložkou 4 rámcovej dohody a s článkami 20 a 21 Charty.

20. Tvrdí skôr, že má nárok na započet za službu vykonanú na rovnocennej škole v rokoch 2002 až 2007. Od septembra 2002 boli súkromné paritné školy a štátom uznané stredné školy v zmysle zákona č. 62/2000 zlúčené do jednej kategórie „rovnocenných“ škôl. Tie sú podľa zákonodarcu porovnateľné navzájom aj so štátnymi školami. Odkaz obsiahnutý v článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 – ktorý ešte nebol zosúladený – na započítanie služby vykonanej v „paritných školách“ (základných školách) a „štátom uznaných stredných školách“, ktoré boli medzičasom zrušené, sa preto musí vzťahovať aj na tie školy, ktoré sa odteraz označujú ako „rovnocenné“

[7] GURI č. 193 z 21. augusta 2001.

[8] GURI č. 29 zo 4. februára 2006.

školy. Platí to o to viac, že ministerstvo na účely prijatia do zamestnania na dobu neurčitú (bez verejného výberového konania) považuje pedagogickú činnosť na rovnocenných školách za rovnocennú s pedagogickou činnosťou zamestnancov na dobu určitú na štátnych školách. Na účely zaradenia do platovej triedy pri prijatí do stálej štátnej služby však to isté ministerstvo nepovažuje túto pedagogickú činnosť za porovnateľnú. To je tiež v rozpore so skutočnosťou, že služba poskytovaná v rovnocennej škole zodpovedá vyššej kvalifikácii v porovnaní so službou zamestnancov štátnych alebo iných škôl v zmysle článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94. Na to, aby bolo možné vyučovať na rovnocenných školách ako zamestnanec na dobu určitú, je podľa článku 1 ods. 4 zákona č. 62/2000 nevyhnutné mať aprobáciu. Na dočasné zamestnanie v štátnych školách alebo súkromných paritných školách, pomocných, dotovaných alebo ľudových školách však stačí osvedčenie o ukončení stredoškolského vzdelania.

21. Ministerstvo nepopiera, že služby, ktoré poskytujú učitelia na rovnocenných školách, sú rovnocenné so službami poskytovanými okrem iného na štátnych školách. Článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 však nebol zosúladený so zákonom č. 62/2000. Pri zaradení do platovej triedy sa preto mohla zohľadniť len služba vykonávaná na „paritných školách… [a] štátom uznaných stredných školách“. To sa však nevzťahuje na službu v „rovnocenných“ školách, ktoré boli založené v roku 2000 a v ktorých boli zlúčené paritné školy a štátom uznané stredné školy.

22. Vnútroštátny súd pripomína, že Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) najmä vo svojich rozsudkoch č. 32386/2019 z 11. decembra 2019 a č. 25226/2020 z 10. novembra 2020, ako aj Corte costituzionale (Ústavný súd) vo svojom rozsudku č. 180/2021 z 11. februára 2021 potvrdili zákonnosť a ústavnosť článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94.

23. Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) uznal, že rovnocenná škola je celkovo porovnateľná so štátnou školou. Odmietol však uznať obdobia služby, ktoré tam boli vykonané pred nástupom do stálej služby podľa článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94. Ako odôvodnenie uviedol, že už z rozdielnych modalít zamestnávania je zrejmé, že právne postavenie príslušných učiteľov nie je rovnaké.[9] Okrem toho nebolo možné uznať žiadnu diskrimináciu v zmysle doložky 4 rámcovej dohody, „keďže porovnateľnosť musí byť vylúčená, ak ide o pracovné pomery u rôznych zamestnávateľov, ktoré podliehajú rôznym predpisom, pokiaľ ide o ich odôvodnenie a vykonávanie“.[10] Corte costituzionale (Ústavný súd) tiež rozhodol, že pracovné pomery učiteľov na príslušných školách nie sú úplne zrovnoprávnené a že podmienky a rozsah takéhoto zrovnoprávnenia musí upraviť zákonodarca.[11]

24. Tribunale civile di Padova (Civilný súd Padova), ktorý má pochybnosti o zlučiteľnosti sporného rozhodnutia o zaradení do platovej triedy na základe článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 s doložkou 4 rámcovej dohody a s článkami 20 a 21 Charty, sa rozhodnutím zo 14. augusta 2023, ktoré bolo doručené kancelárii Súdneho dvora 28. augusta 2023, obrátil na Súdny dvor s týmito prejudiciálnymi otázkami:

„1. Majú sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá tvorí prílohu k smernici Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999, ako aj všeobecná zásada platného práva Únie o zákaze diskriminácie v zamestnaní v spojení s článkom 21 Charty… vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94, ktorý v zmysle, aký mu priznal Corte suprema di cassazione

[9] Cass. č. 32386/2019; Cass. č. 33137/2019 a Cass. č. 33134/2019.

[10] Cass. č. 25226/2020.

[11] Corte Cost. č. 180/2021.

(Najvyšší kasačný súd) (pozri rozsudky pracovnoprávneho senátu č. 32386/2019, č. 33134/2019 a č. 33137/2019), stanovuje, že so zamestnancami na dobu určitú v rovnocenných školách (*scuole paritarie*), na ktorých sa vzťahuje zákon č. 62/2000, sa v rámci obnovenia služobného postupu zaobchádza menej priaznivo ako so zamestnancami Ministero dell'Istruzione e del Merito (ministerstva školstva a zásluh) na dobu neurčitú len preto, že neuspeli vo verejnom výberovom konaní alebo vyučovali na zákonom uznanej rovnocennej škole, hoci učitelia na dobu určitú rovnocenných škôl sa nachádzajú v porovnateľnej situácii ako učitelia na dobu neurčitú štátnych škôl, pokiaľ ide o druh práce a podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, pričom vykonávajú rovnaké úlohy a majú rovnaké disciplinárne, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačné a interpersonálne a výskumné znalosti, ktoré získali na základe nadobudnutej pedagogickej skúsenosti, uznanej tým istým vnútroštátnym predpisom za rovnakú na účely prijímania do zamestnania na dobu neurčitú zo stálych rezervných zoznamov, ktoré sú v súčasnosti vyčerpané (pozri článok 2 ods. 2 zákonného dekrétu č. 255/2001)?

2. Majú sa v rámci pôsobnosti smernice 1999/70 všeobecné zásady platného práva Únie týkajúce sa rovnosti, rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v zamestnaní, ktoré sú zakotvené aj v článkoch 20 a 21 Charty, v článku 14 EDĽP (relevantné podľa článku 52 Charty), v Európskej sociálnej charte otvorenej na podpis 18. októbra 1961, v článku 157 ZFEÚ a v smerniciach 2000/43/ES a 2000/78/ES, vykladať v tom zmysle, že bránia takej právnej úprave, aká je obsiahnutá v článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94, ktorá vyžaduje, aby sa pri obnovení služobného postupu na účely odmeňovania zohľadňovala výlučne pedagogická práca vykonávaná ako zamestnanec ministerstva školstva alebo v paritných školách (*scuole parificate*), v štátom uznaných stredných školách (*scuole pareggiate*), dotovaných (*scuole sussidiate*) alebo podporovaných školách (*scuole sussidiarie*), ľudových školách (*scuole popolari*) a dievčenských internátnych školách (*educandati femminili*), pričom v rámci obnovenia služobného postupu sa zaobchádza menej priaznivo a diskriminačne s učiteľmi rovnocenných škôl so zmluvami na dobu určitú, ktorým sa neposkytuje príplatok za odpracované roky, ktorý sa však poskytuje učiteľom zamestnaným na dobu určitú v štátnych, obecných, paritných, štátom uznaných stredných, dotovaných alebo podporovaných školách a dievčenských internátnych školách, ktorí sú v porovnateľnej situácii ako učitelia rovnocenných škôl, pokiaľ ide o povahu ich práce, funkcie, prácu a odborné povinnosti, ako aj podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky v porovnaní s učiteľmi rovnocenných škôl uvedených v zákone č. 62/2000, vykonávajú rovnaké povinnosti a na základe nadobudnutej pedagogickej skúsenosti majú rovnaké disciplinárne, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačné a interpersonálne a výskumné znalosti ako učitelia rovnocenných škôl?

3. Majú sa pojem ‚porovnateľný stály pracovník' uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá tvorí prílohu k smernici 1999/70, a všeobecné zásady platného práva Únie týkajúce sa rovnosti, rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v zamestnaní, zakotvené v článkoch 20 a 21 Charty, vykladať v tom zmysle, že v rámci priznania príplatkov za odpracované roky treba prácu vykonávanú ako dočasný zamestnanec rovnocenných škôl považovať za rovnocennú s prácou vykonávanou v štátnych školách, paritných školách, štátom uznaných stredných školách, ľudových školách, dotovaných alebo podporovaných školách a dievčenských internátnych školách, keďže títo učitelia vykonávajú rovnaké úlohy, majú rovnaké pracovné povinnosti a rovnaké disciplinárne, pedagogické, metodicko-didaktické, organizačné a interpersonálne a výskumné znalosti?

4. V prípade preukázaného rozporu článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 s právom Únie ukladá Charta vnútroštátnemu súdu, aby neuplatnil nezlučiteľný vnútroštátny predpis?“

25. V konaní na Súdnom dvore predložili písomné pripomienky žalobca, Anief, Taliansko a Európska komisia. Zúčastnili sa aj na ústnom pojednávaní 12. marca 2025 a odpovedali na písomné a ústne otázky Súdneho dvora.

IV. Právne posúdenie

26. Prvé tri prejudiciálne otázky sa týkajú predovšetkým výkladu kritérií uvedených v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody. Najprv preto preskúmam tieto prejudiciálne otázky spoločne s cieľom určiť, či sa toto ustanovenie uplatňuje a či sú tieto kritériá splnené (v časti A). Potom skúmam uplatniteľnosť a splnenie podmienok uvedených v článku 20 a článku 21 ods. 2 Charty (v časti B) a – pokiaľ ide o štvrtú prejudiciálnu otázku – právne dôsledky vyplývajúce z ich prípadného splnenia (v časti C). V rámci týchto krokov preskúmania sa zaoberám aj námietkami Komisie (v súvislosti s druhou a treťou prejudiciálnou otázkou) a Talianska (v súvislosti so štvrtou prejudiciálnou otázkou) týkajúcimi sa neprípustnosti.

A. Rozsah pôsobnosti a kritériá doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody

1. Všeobecný zákaz diferenciácie pracovnoprávnych podmienok pri prijatí alebo v dôsledku prijatia do zamestnania

27. Uplatňovanie doložky 4 bodu 1 v spojení s doložkou 3 bodom 2 rámcovej dohody predpokladá, že existuje rozdielne zaobchádzanie medzi „pracovníkom na dobu určitú“ a „porovnateľným stálym pracovníkom“ v podstate v tom istom podniku. S týmto pracovníkom na dobu určitú sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo ako s porovnateľným stálym pracovníkom, pokiaľ ide o jeho „pracovnoprávne podmienky“, pokiaľ rozdiel v zaobchádzaní nie je odôvodnený objektívnymi dôvodmi. Rámcová dohoda však neobsahuje všeobecný zákaz diskriminácie pre zamestnávateľa, pokiaľ ide o iné rozlišovacie kritériá, ako je kritérium zamestnania na dobu určitú.

28. Na jednej strane Súdny dvor v ustálenej judikatúre uznal priamu uplatniteľnosť doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody na štátne inštitúcie, ako sú verejnoprávne školy.[12] Žalobca sa teda v zásade môže dovolávať tohto ustanovenia voči svojmu novému zamestnávateľovi, štátnej škole.

29. Po druhé z tejto judikatúry jasne vyplýva, že pravidlá týkajúce sa uznania predchádzajúcich období služby na účely určenia počtu odpracovaných rokov a zaradenia do platovej triedy pri príležitosti alebo v dôsledku prijatia do zamestnania na dobu neurčitú v štátnej škole, ako sú tie, o ktoré ide vo veci samej, patria pod pojem „pracovnoprávne podmienky“.[13] Tieto podmienky

[12] Rozsudky z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 75 a citovaná judikatúra); z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 52); z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 56), a z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 59 a nasl.).

[13] Rozsudky z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, body 52 až 55 a citovaná judikatúra); z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 26), a z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, body 46, 47 a 64), v každom prípade s odkazom na paralelný zákaz rozdielneho zaobchádzania uvedený v doložke 4 bode 4 rámcovej dohody, pokiaľ ide o určité podmienky zamestnávania v súvislosti s počtom odpracovaných rokov.

zahŕňajú všetky práva, nároky a povinnosti, ktoré tvoria konkrétny pracovný pomer, vrátane podmienok, za ktorých osoba nastúpi do zamestnania (ďalej len „podmienky prijatia do zamestnania“), a podmienok, ktorými sa riadi skončenie tohto pracovného pomeru. [14]

2. Pripísateľnosť predmetného rozdielneho zaobchádzania štátnemu zamestnávateľovi?

30. V tomto prípade je však v podstate sporné, či sa žalobca ako bývalý pracovník na dobu určitú v rovnocennej škole môže dovolávať rozdielneho zaobchádzania vo vzťahu k stálym zamestnancom štátnej školy, v ktorej bol prijatý do zamestnania na dobu neurčitú, pokiaľ ide o tieto podmienky prijatia do zamestnania. Žalobca, Anief, Komisia a vnútroštátny súd na rozdiel od talianskej vlády zastávajú tento názor.

31. Podľa ustálenej judikatúry „pracovník na dobu určitú“ v zmysle doložky 4 bodu 1 v spojení s doložkou 3 bodom 1 rámcovej dohody môže v zásade pracovať pre verejnoprávneho alebo súkromnoprávneho zamestnávateľa. [15] Okrem toho žalobca od svojho prijatia do zamestnania v štátnej škole, ako aj v nej pracujúci stáli zamestnanci, patrili k tomu istému podniku v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody. Je tiež pravda, že žalobca, ktorý je teraz zamestnaný na dobu neurčitú, predtým pracoval na rovnocennej škole výlučne na základe pracovných zmlúv na dobu určitú.

32. Napriek formálnemu splneniu týchto požiadaviek je však otázne, či diferenciácia pri zohľadňovaní predchádzajúcich období praxe na účely uznania počtu odpracovaných rokov a zaradenia do platovej triedy, ktorú žalobca namieta – a ktorá je podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody všeobecne zakázaná na úkor zamestnancov na dobu určitú –, môže zakladať rozdielne zaobchádzanie, ktoré možno pripísať novému zamestnávateľovi.

33. Dôvodom je skutočnosť, že obdobia, ktoré žalobca predtým odpracoval na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, sa vzťahujú na jeho pracovný pomer s predchádzajúcim (súkromným) zamestnávateľom, prevádzkovateľom rovnocennej školy, a vychádzajú z iných pravidiel, než aké sa uplatňujú na zamestnancov štátnych škôl pracujúcich na dobu určitú. V rozsudkoch Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) a Corte costituzionale (Ústavný súd) uvedených vyššie v bodoch 22 a 23 sa zjavne tiež vychádza z toho, že takáto diferenciácia vyplýva skôr zo skutočnosti, že dotknutá osoba bola predtým zamestnaná u súkromného prevádzkovateľa rovnocennej školy a bola tam zamestnaná na základe iných (statusových) právnych predpisov.

34. Predovšetkým je však zo spisu zrejmé, čo potvrdili aj účastníci konania na ústnom pojednávaní, že so *všetkými* bývalými učiteľmi rovnocenných škôl sa pri prijatí do štátnej školy a zaradení do platových tried zaobchádza rovnako. Podľa článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 *nemajú* nárok na uznanie predchádzajúcich odpracovaných rokov bez ohľadu na to, či tam boli predtým zamestnaní na dobu určitú alebo neurčitú. Toto *všeobecné* vylúčenie uznania období praxe na rovnocenných školách stanovené zákonom teda nie je založené na akomkoľvek

[14] Pozri najmä rozsudok z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 35 až 40). Pozri tiež rozsudok z 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, bod 34), a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát M. Szpunar vo veci Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, bod 63).

[15] Pozri rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 43); zo 14. septembra 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, bod 24); z 13. marca 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, bod 38), a zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56).

rozlišovaní medzi zamestnancami na dobu určitú a na dobu neurčitú – čo je v zásade zakázané podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody –, ale na iných dôvodoch, ktoré nie sú upravené touto rámcovou dohodou.

35. Predmetné rozdielne zaobchádzanie so žalobcom teda nie je spôsobené dočasnosťou jeho predchádzajúceho pracovného pomeru na rovnocennej škole ako takou, ale skutočnosťou, že obdobie praxe na tejto škole všeobecne nemôže byť zo zákona zohľadnené pri prijímaní do zamestnania na štátnej škole.

36. Podľa môjho názoru už len z tejto skutočnosti vyplýva, že v tomto prípade nemožno predpokladať žiadne rozdielne zaobchádzanie, ktoré by bolo možné pripísať príslušnému zamestnávateľovi pri prijímaní do zamestnania, v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Potvrdzujú to znenie a ciele tohto ustanovenia a súvisiaca judikatúra Súdneho dvora.

3. Znenie a ciele doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody z hľadiska organizačných a regulačných právomocí zamestnávateľa

37. Ako je vysvetlené vyššie v bode 28, podľa judikatúry pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ patria podmienky prijatia do zamestnania, ktoré zahŕňajú aj pravidlá o uznávaní predchádzajúcich odpracovaných rokov a zaradení do platovej triedy. Podľa znenia doložky 4 bodu 1 a doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody sa tieto podmienky vzťahujú na zamestnancov, ktorí sú spravidla zamestnaní v „rovnakom podniku“, t. j. v tomto prípade v štátnej škole, v ktorej bol žalobca (ktorý bol predtým zamestnaný na dobu určitú) prijatý do zamestnania na dobu neurčitú. Skupiny (bývalých) zamestnancov na dobu určitú a na dobu neurčitú, ktoré sa majú porovnávať, môžu byť preto v zásade len skupiny zamestnancov toho istého podniku [16] pod kontrolou a regulačnou právomocou toho istého zamestnávateľa. [17]

38. V tomto prípade žalobca nebol predtým zamestnaný u žalovaného verejnoprávneho zamestnávateľa (na dobu určitú), ale na rovnocennej škole. Tento zamestnávateľ však musí pri prijímaní zamestnancov zohľadniť *všetky* okolnosti týkajúce sa zamestnanca, ktorý má byť prijatý do zamestnania, ktoré sú relevantné vo vzťahu k stálym zamestnancom podniku. [18] V zásade sem patria aj odpracované roky v rámci pracovného pomeru u *iného* zamestnávateľa – v pracovnom pomere na dobu určitú –, ktoré poskytujú informácie o jeho získaných zručnostiach a nazbieraných odborných skúsenostiach. Súdny dvor preto v súvislosti s prijímaním zamestnancov vždy zohľadňoval odpracované roky v rámci predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú bez ohľadu na to, či boli absolvované pod kontrolou a zodpovednosťou toho istého alebo iného zamestnávateľa. [19] Na rozdiel od argumentácie Talianska, ktorá sa opiera o judikatúru Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) a Corte costituzionale (Ústavný súd), je preto v tomto kontexte irelevantné, či a do akej miery učitelia na rovnocenných školách, paritných školách a štátnych školách pracujú/pracovali pre rôznych zamestnávateľov a podliehajú/podliehali rôznym pravidlám.

16 Výnimka je uvedená v doložke 3 bode 2 ods. 2 rámcovej dohody.

17 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 41).

18 Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. októbra 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito a INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, bod 50); z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 62); z 21. novembra 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, body 61 a 62), a z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 29).

19 Pozri rozsudky z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, body 54 a 55); zo 7. júla 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, body 42 až 46); z 30. júna 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513, bod 30), a z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 26 na konci). Pozri tiež rozsudky z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26); z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), a návrhy, ktoré som predniesla vo veci Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

39. Takýto široký výklad je však obmedzený cieľom, ktorý sleduje doložka 4 bod 1 rámcovej dohody. Podľa neho nie každé rozlišovanie pri prijímaní do zamestnania v neprospech zamestnanca, ktorý bol predtým zamestnaný na dobu určitú, môže predstavovať rozdielne zaobchádzanie, ktoré *možno pripísať* novému zamestnávateľovi v zmysle tohto ustanovenia. Neplatí to najmä pre také rozlišovanie, ktoré nie je založené na kritériu pracovného pomeru na dobu určitú ako takom, ale – z iných dôvodov – je nariadené zákonom, a preto sa nachádza mimo organizačnej a kontrolnej právomoci zamestnávateľa.

40. V súlade s cieľom uvedeným v doložke 1 písm. a) [20] je cieľom zákazu diskriminácie v doložke 4 bode 1 v spojení s doložkou 3 bodom 2 rámcovej dohody len zabrániť zamestnávateľovi, aby využíval pracovný pomer na dobu určitú na to, aby zbavil príslušných pracovníkov práv, ktoré priznáva pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú. [21] Cieľom doložky 1 písm. b) rámcovej dohody je teda zamedzovanie „nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú“. Avšak diferenciácia, ktorá – ako v tomto prípade – nie je založená na kritériu pracovného pomeru na dobu určitú, ale na predpise, ktorý zákonodarca prijal z iných dôvodov (bod 34 vyššie), nepatrí do rozsahu jeho zodpovednosti. [22]

4. Priebežný výsledok a námietky neprípustnosti

41. Rozsudky Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) a Corte costituzionale (Ústavný súd) uvedené v bodoch 22 a 23 vyššie preto nie sú napadnuteľné, prinajmenšom vo výsledku, pokiaľ ide o osobitný zákaz diskriminácie v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody. Sporná diferenciácia, ktorá je založená na nezohľadnení odpracovaných rokov na rovnocennej škole, sa týka *všetkých* zamestnancov pracujúcich na takejto škole (dočasných aj stálych) a je stanovená v článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94. Nepredstavuje preto rozdielne zaobchádzanie v zmysle rámcovej dohody, ktoré by bolo spôsobené žalovaným zamestnávateľom alebo ktoré by bolo možné pripísať žalovanému zamestnávateľovi. Ten preto nie je podľa rámcovej dohody povinný zohľadniť toto predchádzajúce obdobie praxe pri uznaní odpracovaných rokov a zaradení do platovej triedy.

42. Ak by Súdny dvor zastával iný názor a napriek tomu považoval doložku 4 bod 1 rámcovej dohody za uplatniteľnú, odkazujem na svoje alternatívne závery k rozdielnemu zaobchádzaniu alebo k porovnateľnosti situácií a objektívnemu odôvodneniu v kontexte uplatňovania článkov 20 a 21 Charty (bod 57 a nasl. nižšie).

[20] Uvádza sa v nej: „Účelom tejto rámcovej dohody je … zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“. Pozri aj tretí odsek preambuly rámcovej dohody, podľa ktorého sa ňou vytvára 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“.

[21] Rozsudky z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, body 49 a 50), a z 5. júna 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, body 39 a 40).

[22] V tomto prípade nie je potrebné riešiť otázku, či sa uplatňuje niečo iné, pokiaľ ide o uznanie odpracovaných rokov, ak by nový zamestnávateľ mal rozlišovať medzi bývalými zamestnancami na dobu určitú, ktorí pracovali u rôznych zamestnávateľov (napr. v rovnocenných školách na jednej strane a v paritných školách na strane druhej). Podľa ustálenej judikatúry by sa na takéto rozdielne zaobchádzanie v žiadnom prípade nevzťahovala rámcová dohoda, pozri rozsudok zo 7. júla 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, bod 63 a citovaná judikatúra).

43. V dôsledku toho na zodpovedanie prvých troch prejudiciálnych otázok, najmä tretej otázky, už nie je dôležité, do akej porovnávacej skupiny „stálych pracovníkov“ v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody má byť žalobca zaradený,[23] a najmä či ho možno porovnávať len s učiteľmi zamestnanými na dobu neurčitú na rovnocenných školách.

44. Vo vzťahu k prvej, druhej a tretej prejudiciálnej otázke je však potrebné ďalej analyzovať, či ide o zakázané rozdielne zaobchádzanie alebo diskrimináciu podľa všeobecných kritérií uvedených v článku 20 a článku 21 ods. 1 Charty. Pokiaľ sa námietka neprípustnosti podaná Komisiou týka článku 21 ods. 1 Charty, považujem ju za neopodstatnenú. Toto ustanovenie obsahuje len osobitný zákaz diskriminácie vo vzťahu k všeobecnej zásade rovnosti v článku 20 Charty[24] s ohľadom na určité, ale nie taxatívne vymenované rozlišovacie kritériá („najmä“).[25] Pokiaľ sa však druhá prejudiciálna otázka týka článku 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európskej sociálnej charty, článku 157 ZFEÚ a smerníc 2000/43/ES[26] a 2000/78/ES[27], vnútroštátny súd neuviedol žiadny hodnoverný dôvod, prečo ich ustanovenia súvisia so sporom vo veci samej alebo prečo by ich výklad mohol byť nevyhnutný na rozhodnutie tohto sporu.[28] V tejto súvislosti sa preto domnievam, že námietka neprípustnosti vznesená Komisiou je opodstatnená.

45. Ďalej sa preto budem zaoberať len článkom 20 a článkom 21 ods. 1 Charty.

B. Rozdielne zaobchádzanie podľa článku 20 a článku 21 ods. 1 Charty?

1. Uplatniteľnosť základných práv Charty?

46. Podľa ustálenej judikatúry je zákaz diskriminácie stanovený v článku 21 ods. 1 Charty všeobecnou zásadou práva Únie imperatívnej povahy a poskytuje jednotlivcom vymožiteľné právo *v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje právo Únie*. To sa vzťahuje na spory týkajúce sa rôznych foriem diskriminácie a môže vyplývať aj zo zmlúv medzi súkromnými osobami. Vnútroštátny súd, ktorý sa zaoberá takýmto sporom, musí preto pracovníkom zabezpečiť právnu ochranu požadovanú článkom 21 Charty a zabezpečiť plný účinok tohto článku.[29] Podľa môjho názoru by sa tieto zásady mali uplatňovať na všeobecnú zásadu rovnosti v článku 20 Charty, vo vzťahu ku ktorej je zákaz diskriminácie podľa článku 21 Charty len konkretizáciou.[30]

[23] K širšiemu chápaniu porovnávacej skupiny „stálych pracovníkov“ pozri rozsudky z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, body 24 a 37 a nasl.), a z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516, body 31 až 33), ako aj návrhy, ktoré som predniesla vo veci Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191, body 31 a 32).

[24] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. mája 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, bod 43). Pozri podobne rozsudok zo 14. júla 2022, Komisia/VW a i. (C-116/21 P až C-118/21 P, C-138/21 P a C-139/21 P, EU:C:2022:557, bod 140: „[zásada rovnosti zaobchádzania] je konkretizovaná prostredníctvom zásady zákazu diskriminácie uvedenej v článku 21 ods. 1 Charty“).

[25] Pozri aj spoločné preskúmanie článkov 20 a 21 Charty v rozsudku z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 56 a nasl.).

[26] Smernica Rady z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 2000, s. 22, Mim. vyd. 20/001, s. 23).

[27] Smernica Rady z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

[28] Pozri z ustálenej judikatúry len rozsudok zo 16. mája 2024, INSS (Dovolenka matky jednorodičovskej rodiny) (C-673/22, EU:C:2024:407, body 23 až 25).

[29] Pozri v tomto zmysle trochu nešikovne formulované rozsudky z 22. januára 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, body 75 až 78), a zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, body 75 až 77). Pozri tiež rozsudok z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 75 a nasl. vo vzťahu k článku 47 Charty).

[30] Rozsudok z 22. mája 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, bod 43).

47. Preto je potrebné najprv preskúmať, či sa článok 20 a článok 21 ods. 1 Charty vôbec uplatňujú. Podľa článku 51 ods. 1 Charty uplatnenie týchto ustanovení na akty členských štátov predpokladá, že členské štáty „vykonávajú právo Únie“.

48. Podľa môjho názoru Súdny dvor vyžaduje *priamu súvislosť* medzi dotknutým vnútroštátnym ustanovením a aktom práva Únie.[31] Tak je to najmä vtedy, ak je cieľom tejto právnej úpravy vykonať (konkrétne) ustanovenie práva Únie. V tomto kontexte je potrebné zohľadniť najmä to, aká je povaha tejto právnej úpravy a či táto právna úprava sleduje iné ciele než tie, ktoré zahŕňa právo Únie.[32]

49. V judikatúre sa uznáva, že rozdielne zaobchádzanie založené na služobnej alebo zmluvnej povahe pracovnoprávneho vzťahu možno v zásade posudzovať z hľadiska zásady rovnosti zaobchádzania alebo nediskriminácie, ako je zakotvená v článkoch 20 a 21 Charty.[33] Zákaz rozdielneho zaobchádzania medzi zamestnancami na dobu určitú a stálymi zamestnancami podľa doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody je *osobitným vyjadrením* tejto všeobecnej zásady.[34] Podľa môjho názoru to však môže platiť len v prípade, ak sa toto ustanovenie vôbec uplatňuje.

50. Práve v tomto prípade si však nemyslím, že je možné uplatniť doložku 4 bod 1 rámcovej dohody, ako je vysvetlené vyššie v bode 27 a nasledujúcich bodoch. Vyplýva to zo skutočnosti, že predmetnú diferenciáciu, pokiaľ ide o uznanie odpracovaných rokov a zaradenie do platovej triedy, nemožno pripísať žalovanému verejnoprávnemu zamestnávateľovi, pretože ju neinicioval, ale je nariadená zákonom. V tejto súvislosti uplatnenie článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 na skutkové okolnosti vo veci samej priamo nesúvisí so zákazom diskriminácie stanoveným v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody. Nemôže preto predstavovať výkon práva Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty, a to ani vzhľadom na rozdielne ciele sledované týmito ustanoveniami.[35]

51. Podľa môjho názoru doterajšia judikatúra podporuje tento názor.

52. Vo veci C-177/18 teda Súdny dvor odmietol takúto priamu súvislosť s vykonávaním práva Únie vzhľadom na cieľ zabrániť nezákonnému alebo zneužívajúcemu využívaniu pracovných zmlúv na dobu určitú tým istým zamestnávateľom. V tejto veci sa dočasná zamestnankyňa pri prepustení, ktoré súviselo s udalosťou uvedenou v jej akte o vymenovaní – obsadenie miesta stálym úradníkom –, domáhala vyplatenia náhrady, ktorá bola stanovená len v prípade skončenia pracovného pomeru zmluvných zamestnancov na dobu určitú. Podľa Súdneho dvora sporná vnútroštátna právna úprava nebola vhodná na dosiahnutie cieľa sledovaného v doložke 5 bode 1

[31] V tomto zmysle je ťažko zrozumiteľná formulácia rozsudku z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 58 a citovaná judikatúra), podľa ktorej príslušné oblasti nemajú byť len podobné alebo jedna oblasť nesmie mať len nepriamy vplyv na druhú. Pozri tiež rozsudok zo 4. mája 2023, Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaštita na naselenieto“ (Nočná práca) (C-529/21 až C-536/21 a C-732/21 až C-738/21, EU:C:2023:374, bod 53 a citovaná judikatúra).

[32] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 59 a citovaná judikatúra).

[33] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 56 s odkazom na rozsudok z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, body 55 až 63). Pozri tiež rozsudok zo 4. mája 2023, Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaštita na naselenieto“ (Nočná práca) (C-529/21 až C-536/21 a C-732/21 až C-738/21, EU:C:2023:374, bod 55 a citovaná judikatúra).

[34] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, body 20 a 21), a z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 65), ako aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, bod 61). Pozri tiež rozsudok z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 43, podľa ktorého „zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody je len osobitným vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti“).

[35] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 77), a z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 55).

rámcovej dohody, ktorým je zabrániť zneužívaniu vyplývajúcemu z používania po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú. Predpokladal, že táto vnútroštátna právna úprava sleduje iné ciele ako boj proti zneužívaniu. [36]

53. Podľa Súdneho dvora bola situácia odlišná v prípade vnútroštátneho ustanovenia, ktoré stanovovalo len predchádzajúce písomné oznámenie dôvodov výpovede v prípade stálych zamestnancov. Vzhľadom na porovnateľnosť situácie zamestnanca na dobu určitú, ktorý je prepustený s výpoveďou pred uplynutím doby určitej, Súdny dvor vychádzal z toho, že toto ustanovenie spresňuje a konkretizuje pracovnoprávne podmienky štandardizované v doložke 4 rámcovej dohody, a teda predstavuje vykonávanie práva Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty, ako aj rozdielne zaobchádzanie. [37]

54. Takáto situácia tu však nie je z dôvodov uvedených v bode 50 vyššie.

55. Dospela som preto k záveru, že v tomto prípade je vylúčené uplatnenie článkov 20 a 21 Charty v dôsledku neexistencie „vykonávania práva Únie“ v zmysle článku 51 ods. 1 Charty alebo neexistencie oblasti, na ktorú sa vzťahuje právo Únie.

56. V prípade, že by Súdny dvor dospel k inému záveru, preskúmam *alternatívne* požiadavky článku 20 a článku 21 ods. 1 Charty.

2. Zakázané rozdielne zaobchádzanie alebo diskriminácia podľa článku 20 alebo článku 21 ods. 1 Charty?

57. Zásada rovnosti zaobchádzania zakotvená v článkoch 20 a 21 Charty vyžaduje, aby sa v porovnateľných situáciách nepostupovalo rozdielne a v rozdielnych situáciách rovnako, ak takýto postup nie je objektívne odôvodnený. Rozdiel v zaobchádzaní je odôvodnený, ak je založený na objektívnom a primeranom kritériu. Na tento účel musí sledovať právne prípustný cieľ a musí byť tomuto cieľu primeraný. [38]

58. Aby bolo možné určiť porovnateľnosť situácií, musia sa zohľadniť *všetky prvky, ktoré ich charakterizujú*. Skúmanie [tejto porovnateľnosti] sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne so zreteľom na predmet a cieľ vnútroštátnej právnej úpravy. [39] Do značnej miery zodpovedá preskúmaniu, ktoré by sa malo vykonať pri uplatňovaní doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorá konkretizuje články 20 a 21 Charty. Podľa Súdneho dvora by sa potom musela preskúmať porovnateľnosť situácií s cieľom určiť, či pracovníci v príslušných porovnávaných skupinách vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu vzhľadom na *všetky okolnosti*, ako sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky. [40]

[36] Pozri rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, body 60 až 63). Súdny dvor však rozporuplne vychádzal z toho, že – na rozdiel od situácie, z ktorej vychádza prejednávaná vec – doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa uplatňuje. Uznal však existenciu objektívneho dôvodu, ktorý odôvodňoval prípadné rozdielne zaobchádzanie (bod 36 a nasl.).

[37] Pozri rozsudok z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, bod 77 a nasl.).

[38] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, bod 55 a citovaná judikatúra).

[39] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, body 56 a 57 a citovaná judikatúra).

[40] Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. októbra 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito a INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, bod 50); z 30. novembra 2023, Ministero dell'Istruzione a INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, bod 62); z 21. novembra 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, body 61 a 62), a z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 29).

59. Týka sa to na jednej strane bývalých zamestnancov na dobu určitú v rovnocenných školách, ku ktorým patril žalobca pred svojím zamestnaním na dobu neurčitú, a na druhej strane stálych zamestnancov v predmetnej štátnej škole. Podľa názoru vnútroštátneho súdu sa tieto dve skupiny nachádzajú v porovnateľnej situácii s prihliadnutím na všetky relevantné okolnosti.

60. To však podlieha podmienke, že rozdiel medzi zamestnávateľmi – konkrétne medzi prevádzkovateľom rovnocennej školy, v ktorej bol žalobca predtým zamestnaný, a prevádzkovateľom štátnej školy, v ktorej bol následne zamestnaný na dobu neurčitú – a rozdielne pravidlá uplatniteľné na príslušné pracovné pomery *nie sú* relevantnými rozlišovacími kritériami, ako tvrdí najmä Taliansko. V tejto súvislosti by som chcela pripomenúť, že tento rozdiel nemôže vylúčiť existenciu rozdielneho zaobchádzania, pokiaľ ide o podmienky prijatia do zamestnania v kontexte – tu vylúčeného – uplatnenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Je to preto, že pri prijímaní zamestnancov musí zamestnávateľ v zásade zohľadniť *všetky* okolnosti týkajúce sa zamestnanca, ktorý má byť prijatý do zamestnania, ktoré sú významné vo vzťahu k stálym zamestnancom v jeho podniku. To môže zahŕňať aj odpracované roky u *iného* zamestnávateľa v rámci pracovného pomeru, ktorý podliehal *iným pravidlám*, za predpokladu, že tieto odpracované roky poskytujú informácie o získaných zručnostiach a nazbieraných odborných skúsenostiach (bod 37 a nasl. vyššie).

61. Pri uplatňovaní článku 20 a článku 21 ods. 1 Charty nemôže platiť nič iné. Porovnávanými skupinami, ktoré treba zvážiť, sú teda na jednej strane novoprijatí stáli zamestnanci, ktorí boli rovnako ako žalobca predtým zamestnaní na rovnocennej škole (na dobu určitú alebo neurčitú), a na druhej strane stáli zamestnanci verejnoprávnej školy, ktorých odpracované roky do ich prijatia boli plne zohľadnené.

62. Pod touto výhradou by podľa môjho názoru muselo byť uznané, že došlo k rozdielnemu zaobchádzaniu, a to z nasledujúcich dôvodov.

63. Po prvé, ako uviedol vnútroštátny súd a nespochybnilo ministerstvo v konaní vo veci samej, taliansky zákonodarca v článku 1 zákona č. 62/2000 *plne* začlenil rovnocenné školy („na všetky účely platných predpisov“) do štátneho systému všeobecného vzdelávania a zrovnal ich so štátnymi školami, pokiaľ ide o zákonné „požiadavky kvality a efektívnosti“, ako to vyplýva zo samotného názvu. Podľa článku 1 ods. 4 tohto zákona si toto úplné zrovnoprávnenie vyžaduje len žiadosť, ktorá musí preukázať najmä to, že pedagogickí pracovníci majú potrebné osvedčenie o spôsobilosti (písmeno g). V takom prípade sa vyučovacie činnosti vykonávané na týchto školách považujú za rovnocenné. Žalobca k tomu dodal – čo ministerstvo v konaní vo veci samej nespochybnilo –, že učitelia zamestnaní na dobu určitú na rovnocenných školách s takýmto osvedčením o spôsobilosti sú často dokonca kvalifikovanejší ako učitelia zamestnaní na dobu určitú na verejnoprávnych alebo súkromných paritných školách a pomocných, dotovaných alebo ľudových školách, ktorí musia predložiť len osvedčenie o ukončení stredoškolského vzdelania. Ich predchádzajúce pracovné obdobia sa však zohľadňujú pri trvalom zamestnaní v štátnej škole v súlade s článkom 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94. Tvrdenie Talianska, že toto ustanovenie je osobitne určené na uznanie práce vykonanej víťazmi verejného výberového konania alebo na zachovanie zásad uplatniteľných v práve verejnej služby, je preto – ako uviedol aj vnútroštátny súd – neopodstatnené a treba ho zamietnuť.

64. Po druhé článok 2 ods. 2 zákonného dekrétu č. 255/2001 výslovne stanovuje, že na účely zaradenia do stálych rezervných zoznamov alebo posunutia nahor v týchto zoznamoch sa pedagogická činnosť vykonávaná od 1. septembra 2000 v rovnocenných školách v zmysle zákona č. 62/2000 „zohľadňuje v rovnakom rozsahu ako pedagogická činnosť vykonávaná v štátnych

školách“. Tieto rezervné zoznamy zahŕňajú učiteľov, ktorí úspešne absolvovali verejné výberové konanie, ako aj učiteľov s požadovanou kvalifikáciou a osvedčeniami o spôsobilosti podľa článku 1 ods. 4 písm. g) zákona č. 62/2000. Prijatie do zamestnania na základe týchto zoznamov teda znamená plné uznanie odborných skúseností a zručností získaných v rámci týchto pedagogických činností. Tým sa ďalej vyvracia argumentácia Talianska uvedená vyššie v bode 63.

65. Po tretie samotné ministerstvo v konaní vo veci samej uviedlo, že článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 nebol zosúladený so zrovnoprávnením ustanoveným zákonom č. 62/2000 (pozri bod 63 vyššie). Podľa ministerstva rovnocenné školy nahradili okrem iného (súkromné) paritné školy a štátom uznané stredné školy (bod 21 vyššie). Článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 však stále upravuje len uznanie predchádzajúcich období služby na paritných školách a štátom uznaných stredných školách, ale nie predchádzajúcich období služby na rovnocenných školách, ktoré ich nahrádzajú.

66. Po štvrté tento zjavný rozpor je zvýraznený skutočnosťou, že článok 1*bis* ods. 1 zákonného dekrétu č. 250/2005, ktorý bol zákonom č. 27/2006 zmenený na zákon, rozdeľuje ostatné neštátne školy v zmysle legislatívneho dekrétu č. 297/94 na uznané rovnocenné a nerovnocenné školy. Z toho vyplýva, že aj paritné školy, štátom uznané stredné školy a umelecké školy, ľudové školy, dotované školy alebo pomocné školy výslovne uvedené v článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 sa považujú za rovnocenné školy v zmysle článku 1*bis* ods. 1 zákonného dekrétu č. 250/2005. Avšak skutočnosť, že pri prijímaní do štátnej školy sa majú zohľadniť len predchádzajúce obdobia pôsobenia na týchto školách, ale nie – aspoň nie výslovne – obdobia pôsobenia na iných rovnocenných školách, opäť jasne poukazuje na nekoherentnosť tejto právnej úpravy.

67. Preto podľa môjho názoru – na základe predpokladov uvedených v bodoch 60 a 62 vyššie – dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu prinajmenšom s porovnateľnými situáciami, ak nie k protichodnému správaniu zo strany talianskeho zákonodarcu.

68. Podľa môjho názoru toto rozdielne zaobchádzanie nemožno ospravedlniť žiadnymi dôvodmi, najmä zo strany Talianska. Legitímny sociálno-politický cieľ talianskeho zákonodarcu[41] nie je zrejmý.

69. To vyplýva zo skutočnosti, že podľa zistení vnútroštátneho súdu samotné ministerstvo v konaní vo veci samej uznalo, že článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 mal byť skutočne zosúladený s ustanoveniami zákona č. 62/2000. Ani na pojednávaní Taliansko nepredložilo zrozumiteľné vysvetlenie, prečo k takejto úprave doteraz nedošlo. Predovšetkým treba odmietnuť jeho opakovanú argumentáciu, že iba verejné výberové konanie zaručuje dostatočné preskúmanie požadovanej odbornej kvalifikácie a že zohľadnenie osvedčení o spôsobilosti a odbornej praxe pri prijímania do zamestnania na rovnocenných (súkromných) školách by mohlo viesť k opačnej diskriminácii stálych štátnych zamestnancov vzhľadom na širokú diskrečnú právomoc (súkromného) zamestnávateľa. Rovnosť rovnocenných škôl so štátnymi školami, ako je stanovená v článku 1 zákona č. 62/2000 a v článku 2 ods. 2 zákonného dekrétu č. 255/2001 a potvrdená v článku 1*bis* ods. 1 zákonného dekrétu č. 250/2005, ako aj v nich v zásade uznaná rovnocennosť vyučovacích činností, ktoré sa tam vykonávajú (vzhľadom na požadované osvedčenia o spôsobilosti), odstraňujú základ tohto tvrdenia.

[41] V súvislosti s doložkou 4 bodmi 1 a 4 rámcovej dohody pozri len rozsudky zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, bod 45), a z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, body 54 a 55 a citovaná judikatúra).

70. Vzhľadom na prvú, druhú a tretiu prejudiciálnu otázku som preto – alternatívne – dospela k záveru, že uplatnenie článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 v prípadoch, ako je tento, vedie – pod podmienkou, že ide o vykonávanie práva Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty – k rozdielnemu zaobchádzaniu zakázanému článkom 20 a článkom 21 ods. 2 Charty. Podľa môjho názoru však toto rozdielne zaobchádzanie nariadené zákonom v neprospech *všetkých* rokov odpracovaných na rovnocenných školách možno pripísať verejnoprávnemu zamestnávateľovi len vtedy, ak je ako súčasť štátneho vzdelávacieho systému „spoluzodpovedný“ za rozdielne zaobchádzanie, za ktoré zodpovedá zákonodarca.

71. Zostáva teda odpovedať na štvrtú prejudiciálnu otázku, ktorej cieľom je zistiť, či je v takomto prípade vnútroštátny súd povinný neuplatniť sporné vnútroštátne ustanovenie. Na rozdiel od tvrdenia Talianska považujem túto otázku za prípustnú, pretože – ako uvediem ďalej – nie je úplne jasné, aké závery možno vyvodiť z neúplného, ak nie rozporného ustanovenia článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94.

C. Právne dôsledky zakázaného rozdielneho zaobchádzania

72. Štvrtá prejudiciálna otázka sa týka len uplatňovania zásady prednosti v rozsahu, v akom ukladá vnútroštátnym súdom povinnosť neuplatniť ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je nezlučiteľné s priamo uplatniteľným ustanovením práva Únie.

73. Podľa nedávnej judikatúry Súdneho dvora však táto zásada vyžaduje, aby vnútroštátne súdy vykladali svoje vnútroštátne právo čo najviac v súlade s právom Únie. Pri uplatňovaní vnútroštátneho práva ho preto tieto súdy musia vykladať v čo najväčšej možnej miere na základe znenia a účelu dotknutého ustanovenia práva Únie, pričom musia zohľadniť celé vnútroštátne právo a uplatniť metódy výkladu uznané týmto právom, aby sa zabezpečila plná účinnosť tohto ustanovenia a dosiahol sa výsledok, ktorý je v súlade s jeho účelom. Povinnosť vykladať vnútroštátne právo v súlade s právom Únie má však určité obmedzenia, a najmä nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem*.[42]

74. V tejto súvislosti stačí konštatovať, že – vzhľadom na úvahy uvedené v bodoch 63 a nasl. a s výhradou preskúmania vnútroštátnym súdom – sa nezdá byť úplne nemožné vykladať neúplné, ak nie rozporné ustanovenia článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 v súlade s článkami 20 a 21 Charty, a prípadne s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody. Hoci znenie tohto vnútroštátneho ustanovenia výslovne neupravuje rovnocenné školy, je nesporné, že tieto školy vznikli z paritných škôl a štátom uznaných stredných škôl, ktoré sú v ňom výslovne uvedené. Článok 1*bis* ods. 1 zákonného dekrétu č. 250/2005, ktorý teraz tiež klasifikuje tieto školy ako rovnocenné školy (bod 66 vyššie), by tiež mohol naznačovať takýto výklad v súlade s právom Únie.

75. Ak tu nemožno uvažovať o výklade v súlade s právom Únie, čo musí preskúmať vnútroštátny súd, treba zohľadniť zásadu prednosti.

[42] Prvý rozsudok z 24. júna 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, bod 57). Pozri tiež rozsudky z 9. apríla 2024, Profi Credit Polska (Obnova konania ukončeného právoplatným rozhodnutím) (C-582/21, EU:C:2024:282, bod 57); zo 7. marca 2024, Die Länderbahn a i. (C-582/22, EU:C:2024:213, body 59 a 60), a z 27. apríla 2023, M. D. (Zákaz vstupu do Maďarska) (C-528/21, EU:C:2023:341, bod 99). Aj bez odkazu na zásadu prednosti pozri podľa môjho názoru správnejší rozsudok z 8. novembra 2016, Ogňanov (C-554/14, EU:C:2016:835, bod 59: „… Táto povinnosť konformného výkladu vnútroštátneho práva je obsiahnutá v systéme Zmluvy o FEÚ, keďže vnútroštátnym súdom umožňuje v rámci ich právomocí zaistiť úplnú účinnosť práva Únie pri rozhodovaní o sporoch, ktoré im boli predložené“).

76. Z ustálenej judikatúry vyplýva, že v súlade so zásadou prednosti práva Únie musí príslušný vnútroštátny súd zabezpečiť plný účinok požiadaviek tohto práva v spore, o ktorom rozhoduje, pričom v prípade potreby z vlastnej iniciatívy neuplatní akúkoľvek vnútroštátnu právnu úpravu alebo prax, hoci aj časovo následnú, ktorá je v rozpore s ustanovením práva Únie, ktoré má priamy účinok, a to bez toho, aby musel požiadať alebo vyčkať na predchádzajúce zrušenie tejto vnútroštátnej právnej úpravy alebo praxe zákonodarnou cestou alebo akýmkoľvek iným ústavným postupom. [43]

77. Podľa judikatúry Súdneho dvora právna ochrana, ktorá sa má poskytnúť zamestnancom z dôvodu diskriminácie v rozpore s právom Únie podľa článku 21 Charty v spojení so zásadou prednosti, vyžaduje v záujme účinného dodržania zásady rovnosti, aby sa osobám zo znevýhodnenej skupiny poskytli rovnaké výhody, aké majú osoby zvýhodnenej skupiny, kým nebudú prijaté opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania. Znevýhodnené osoby sa musia nachádzať v rovnakej situácii ako osoby požívajúce dotknutú výhodu. V takom prípade musí vnútroštátny súd vylúčiť uplatnenie všetkých diskriminačných vnútroštátnych ustanovení bez toho, aby bol povinný žiadať o ich predchádzajúce zrušenie zákonodarcom alebo naň čakať, a na osoby zo znevýhodnenej skupiny musí uplatniť rovnaký režim ako na osoby z druhej skupiny. Takúto povinnosť má nezávisle od toho, či vnútroštátne právo obsahuje ustanovenie, ktoré mu udeľuje oprávnenie tak konať, pokiaľ existuje platný referenčný systém. [44]

78. V tomto prípade sa však takýto referenčný systém zakladá práve na článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94. V dôsledku toho by vnútroštátny súd musel toto ustanovenie neuplatniť len v rozsahu, v akom podľa doterajšej vnútroštátnej správnej praxe a judikatúry neumožňuje zohľadniť roky odpracované na rovnocenných školách.

79. Výsledok uplatnenia zásady prednosti by bol preto rovnaký ako pri doplnkovom výklade tohto ustanovenia v súlade s právom Únie, podľa ktorého nevyhnutne zahŕňa rovnocenné školy.

80. Z toho vyplýva, že – ak by Súdny dvor uznal existenciu rozdielneho zaobchádzania v tejto veci – vnútroštátny súd by musel vykladať alebo uplatňovať článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 tak, aby sa pri prijímaní do štátnej školy na účely určenia dĺžky praxe a zaradenia do platovej triedy zohľadňovali aj roky odpracované na rovnocenných školách v rámci pracovného pomeru na dobu určitú.

81. Podľa môjho názoru by však takýto výsledok nebol správny, pretože sa domnievam, že článok 20 a článok 21 ods. 1 Charty sa v tomto prípade neuplatňuje. Podľa môjho názoru je preto v takomto prípade výlučne na talianskom zákonodarcovi alebo talianskych súdoch, aby zastavili alebo sankcionovali akúkoľvek diskrimináciu podľa talianskeho (ústavného) práva medzi učiteľmi zamestnanými (na dobu určitú alebo neurčitú) okrem iného na rovnocenných školách, na paritných školách a na štátnych školách.

[43] Pozri v tomto zmysle rozsudky z 28. januára 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40, bod 90 a citovaná judikatúra); z 9. apríla 2024, Profi Credit Polska (Obnova konania ukončeného právoplatným rozhodnutím) (C-582/21, EU:C:2024:282, bod 57); zo 7. marca 2024, Die Länderbahn a i. (C-582/22, EU:C:2024:213, bod 61), a z 27. apríla 2023, M. D. (Zákaz vstupu do Maďarska) (C-528/21, EU:C:2023:341, body 100 a 101 vo vzťahu k priamo uplatniteľnému ustanoveniu smernice). Pokiaľ ide o priamu uplatniteľnosť článku 47 Charty v spojení s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody, pozri rozsudok z 20. februára 2024, X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru) (C-715/20, EU:C:2024:139, body 80 a 81 a citovaná judikatúra).

[44] V tomto zmysle sú trochu ťažkopádne formulované rozsudky z 22. januára 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, body 78 až 81), a z 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, body 66 až 68).

V. Návrh

82. Navrhujem preto, aby Súdny dvor odpovedal na otázky Tribunale civile di Padova (Civilný súd Padova, Taliansko) takto:

Osobitný zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú z 18. marca 1999, ktorá je prílohou k smernici Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999, ako aj všeobecné zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie stanovené v článkoch 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia takej vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava uvedená v článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297/94 v rozsahu, v akom sa na základe tohto ustanovenia pri prijatí do zamestnania na štátnej škole na dobu neurčitú nezohľadňuje obdobie praxe, ktorú zamestnanci na dobu určitú absolvovali na rovnocenných školách, na účely určenia počtu odpracovaných rokov a zaradenia do platovej triedy.