Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (šiesta komora)

z 20. septembra 2018*

„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 – Verejný sektor – Stredoškolskí učitelia – Prijatie pracovníkov, zamestnaných na dobu určitú prostredníctvom výberového konania na základe odbornej kvalifikácie, do stálej verejnej služby – Určenie počtu odpracovaných rokov – Čiastočné zohľadnenie období služby odpracovaných v rámci pracovných zmlúv na dobu určitú“

Vo veci C-466/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale di Trento (súd v Trente, Taliansko) z 18. júla 2017 a doručený Súdnemu dvoru 3. augusta 2017, ktorý súvisí s konaním:

Chiara Motter

proti

Provincia autonoma di Trento,

SÚDNY DVOR (šiesta komora)

v zložení: predseda šiestej komory C. G. Fernlund (spravodajca), sudcovia S. Rodin a E. Regan,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Ch. Motter, v zastúpení: W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano a G. Rinaldi, avvocati,

– Provincia autonoma di Trento, v zastúpení: N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra a M. Velardo, avvocati,

– talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci L. Fiandaca, C. Colelli a G. D’Avanzo, avvocati dello Stato,

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a G. Gattinara, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: taliančina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

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 je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu, v ktorom vystupuje na jednej strane pani Chiara Motterová a na druhej strane Provincia autonoma di Trento (Autonómna provincia Trento, Taliansko), vo veci vyčíslenia počtu jej odpracovaných rokov v okamihu uzavretia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú s touto poslednou uvedenou provinciou.

Právny rámec

Právo Únie

3 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie a okrem toho vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

4 Doložka 2 rámcovej dohody uvádza:

„1. 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.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:
   a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;
   b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.“

5 Doložka 3 rámcovej dohody znie takto:

„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.“

6 Doložka 4 rámcovej dohody stanovuje:

„1. 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.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.

3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku určia členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.

4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené.“

Talianske právo

7 Článok 485 ods. 1 decreto legislativo nº 297, „testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado“ (legislatívny dekrét č. 297, „Jednotné znenie právnych predpisov platných v oblasti vzdelávania, týkajúcich sa všetkých typov a stupňov škôl“) zo 16. apríla 1994 (riadna príloha GURI č. 115 z 19. mája 1994), stanovuje:

„Pedagogickým pracovníkom stredných a umeleckých škôl sa práca na uvedených štátnych a im rovnocenných školách, vrátane škôl v zahraničí, vykonávaná mimo stálej služby uznáva, na právne a hospodárske účely, ako stála služba, a to v plnom rozsahu, pokiaľ ide o prvé štyri roky a v rozsahu dvoch tretín, pokiaľ ide o prípadné ďalšie obdobie, pričom na hospodárske účely sa toto ďalšie obdobie uznáva iba v rozsahu jednej tretiny. Hospodárske práva vyplývajúce z tohto uznania sa zachovávajú a hodnotia vo všetkých platových triedach, ktoré nasledujú po platovej triede pridelenej v čase predmetného uznania.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

8 V roku 2003 Autonómna provincia Trento prijala do zamestnania pani Motterovú na základe zmluvy na dobu určitú ako stredoškolskú učiteľku, a to na školský rok 2003/2004. Neskôr nepretržite pokračovala vo výkone tejto činnosti na základe siedmich ďalších po sebe nasledujúcich zmlúv, z ktorých každá bola uzavretá na dobu určitú zodpovedajúcu školskému roku.

9 Od 1. septembra 2011 získala pani Motterová pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Do stáleho služobného pomeru bola vymenovaná 1. septembra 2012.

10 Dňa 8. septembra 2014 Autonómna provincia Trento pristúpila k obnove služobného postupu dotknutej osoby s cieľom jej zaradenia do platovej triedy na základe právnej úpravy uplatňujúcej sa od 1. januára 2012. V súlade s článkom 485 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 297 zo 16. apríla 1994 bola

v tejto súvislosti uznaná pani Motterovej odpracovaná doba 80 mesiacov zo skutočne odpracovaných 96 mesiacov. Prvé štyri roky boli zohľadnené v celom rozsahu, nasledujúce štyri roky boli zohľadnené v obmedzenom rozsahu dvoch tretín, teda 32 zo 48 mesiacov. Bola zaradená do prvej platovej triedy.

11 Dňa 2. decembra 2016 podala pani Motterová žalobu na Tribunale di Trento (súd v Trente, Taliansko), ktorou sa domáhala, aby jej Autonómna provincia Trento zohľadnila v plnom rozsahu roky odpracované pred uzavretím zmluvy na dobu neurčitú v rámci výkonu tých istých úloh na základe ôsmich po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú uzavretých na školské roky 2003/2004 až 2010/2011.

12 Na podporu svojej žaloby uvádza porušenie doložky 4 rámcovej dohody a žiada, aby sa článok 485 legislatívneho dekrétu č. 297 zo 16. apríla 1994 neuplatňoval v rozsahu, v akom stanovuje, že doba výkonu služby na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú sa zohľadňuje v celom rozsahu iba do hranice štyroch rokov a že nad touto hranicou sa zohľadňuje do výšky dvoch tretín.

13 Vnútroštátny súd sa domnieva, že na uplatnenie zásady zákazu diskriminácie upravenej v doložke 4 rámcovej dohody je potrebné preveriť, či sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádza rozdielne. S cieľom uskutočniť takéto preverenie by sa situácia pani Motterovej mohla porovnať so situáciou učiteľa vykonávajúceho podobnú prácu, ktorý má po prijatí do zamestnania na základe výberového konania na dobu neurčitú rovnaký počet odpracovaných rokov ako pani Motterová.

14 V tejto súvislosti pani Motterová preukázala, pričom druhý účastník konania jej v tom neprotirečil, že plnila rovnaké úlohy ako učitelia prijatí do zamestnania prostredníctvom výberového konania na základe zmlúv na dobu neurčitú. Vnútroštátny súd sa však pýta na existenciu rozdielu medzi týmito dvomi situáciami. Keďže učitelia v stálej službe uspeli vo výberovom konaní, mohlo by sa tvrdiť, že ich práca má vyššiu kvalitu ako práca učiteľov na dobu určitú. Ak by to tak bolo, nemalo by sa postupovať v súlade s odôvodnením uvedeným v bode 45 rozsudku z 18. októbra 2012, Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646), v ktorom Súdny dvor odmietol úvahy, že zamestnanci vykonávajúci rovnaké úlohy by sa mohli považovať za nachádzajúcich sa v rozdielnych situáciách podľa toho, či uspeli vo výberovom konaní na obsadenie miest vo verejnej službe.

15 Vnútroštátny súd poznamenáva, že názory talianskych súdov sú v tejto otázke nejednotné. Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) v súvislosti s učiteľmi rozhodol, že doložka 4 rámcovej dohody vyžaduje zohľadnenie rokov odpracovaných rokov na základe skorších zmlúv na dobu určitú, aby sa im zaručila rovnosť zaobchádzania v porovnaní s učiteľmi, ktorí uzatvorili zmluvy na dobu neurčitú. Viaceré nižšie súdy naproti tomu prijali opačné stanovisko.

16 Vzhľadom na tieto skutočnosti sa vnútroštátny súd pýta, či okolnosť, že zamestnanci na dobu určitú nie sú úspešnými uchádzačmi vo výberovom konaní na obsadenie miest vo verejnej službe, môže opodstatniť rozdielne zaobchádzanie v ich neprospech.

17 Vnútroštátny súd okrem iného uvádza, že Súdny dvor vo svojom rozsudku z 18. októbra 2012, Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, body 23, 55 a 62), rozhodol, že zohľadniť pracovníkom, zaradeným do verejnej služby na dobu určitú, v celom rozsahu roky odpracované na základe zmlúv na dobu určitú by mohlo viesť k obrátenej diskriminácii v neprospech úspešných uchádzačov výberového konania zamestnaných na dobu neurčitú.

18 Tieto okolnosti viedli vnútroštátny súd k položeniu otázky, či je talianske právo, ktoré v článku 485 legislatívneho dekrétu č. 297 zo 16. apríla 1994 stanovuje zostupný vzorec zohľadnenia rokov odpracovaných na základe zmlúv na dobu určitú s cieľom predísť obrátenej diskriminácii voči úspešným uchádzačom výberového konania vo verejnej službe, v súlade s doložkou 4 rámcovej dohody.

19 Za týchto podmienok Tribunale di Trento (súd v Trente) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je skutočnosť spočívajúca v počiatočnom objektívnom preskúšaní odbornosti prostredníctvom verejného výberového konania, a to s kladným výsledkom, z hľadiska uplatnenia zásady zákazu diskriminácie podľa doložky 4 rámcovej dohody okolnosťou týkajúcou sa podmienok odbornej prípravy, ktorú je vnútroštátny súd povinný vziať do úvahy s cieľom stanoviť, či existuje porovnateľnosť medzi postavením stáleho pracovníka a postavením pracovníka na dobu určitú, ako aj na účely preskúmania, či existuje objektívne zdôvodnenie, ktoré môže zakladať opodstatnenosť rozdielneho zaobchádzania medzi stálym pracovníkom a pracovníkom na dobu určitú?

2. Bráni zásada zákazu diskriminácie podľa doložky 4 rámcovej dohody vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je ustanovenie článku 485 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 297 zo 16. apríla 1994, podľa ktorého sa na účely určenia počtu odpracovaných rokov v čase zaradenia do stálej služby na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú započítavajú prvé štyri roky služby na dobu určitú v plnom rozsahu, kým ďalšie odpracované roky sa v rámci započítania na právne účely znižujú o tretinu a na hospodárske účely o dve tretiny, a to s ohľadom na skutočnosť, že na účely vykonávania práce na dobu určitú sa neuskutočnilo počiatočné objektívne preskúšanie odbornosti s kladným výsledkom prostredníctvom verejného výberového konania?

3. Bráni zásada zákazu diskriminácie podľa doložky 4 rámcovej dohody vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je ustanovenie článku 485 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 297 zo 16. apríla 1994, podľa ktorého sa na účely určenia počtu odpracovaných rokov v čase zaradenia do stálej služby na základe pracovnej zmluvy na neurčitý čas započítavajú prvé štyri roky služby na dobu určitú v plnom rozsahu, kým ďalšie odpracované roky sa v rámci započítania na právne účely znižujú o tretinu a na hospodárske účely o dve tretiny, a to s ohľadom na cieľ predísť šíreniu obrátenej diskriminácie na úkor stálych zamestnancov prijatých v dôsledku úspešného absolvovania verejného výberového konania?“

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

20 Talianska vláda tvrdí, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný z dôvodu nepresnosti. Podľa nej vzhľadom na to, že vnútroštátny súd nevymedzil skutkový stav primerane a dostatočne presne, nie je možné posúdiť porovnateľnosť situácie žalobkyne vo veci samej so situáciou úradníkov nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii, a teda nie je možné odpovedať na prejudiciálne otázky.

21 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za vydávané súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby mohol vydať svoj rozsudok, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Preto je Súdny dvor v zásade povinný rozhodnúť, ak sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie (rozsudok zo 6. septembra 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, bod 19 a citovaná judikatúra).

22 Z toho vyplýva, že pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o návrhu predloženom vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nijako nesúvisí s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi nevyhnutnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (rozsudok z 26. júla 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, bod 24 a citovaná judikatúra).

23 V prejednávanej veci návrh na začatie prejudiciálneho konania obsahuje opis právnych podkladov a skutkového stavu sporu vo veci samej, ktorý je dostatočný na to, aby Súdnemu dvoru umožnil užitočne odpovedať na položené otázky. Tieto otázky, ktoré sa týkajú výkladu doložky 4 rámcovej dohody, patria do rámca sporu týkajúceho sa podmienok, za akých sa zohľadňujú obdobia odpracovaných rokov pracovníkmi na dobu určitú v súvislosti s ich zaradením do platovej triedy v okamihu ich prijatia do zamestnania ako úradníkov. Z tohto dôvodu priamo súvisia s predmetom sporu vo veci samej a nie sú hypotetické. Navyše tak pani Motterová, ako aj Autonómna provincia Trento, talianska vláda a Európska komisia boli schopné predložiť svoje pripomienky k otázkam, ktoré položil vnútroštátny súd.

24 Z uvedeného vyplýva, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

25 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na účely zaradenia pracovníka do platovej triedy pri jeho prijatí do zamestnania na základe odbornej kvalifikácie ako úradníka v stálej službe zohľadňuje obdobia služby odpracované na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v celom rozsahu iba do štvrtého roku a nad touto hranicou ich zohľadňuje čiastočne, a to vo výške dvoch tretín.

26 Na to, aby bolo možné odpovedať na túto otázku, treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody zakazuje znevýhodňovanie pracovníkov na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú len preto, že pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Bod 4 tejto doložky stanovuje rovnaký zákaz, aj pokiaľ ide o kritériá vzťahujúce sa na obdobia odpracovaných rokov týkajúce sa osobitných pracovnoprávnych podmienok (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 39). Súdny dvor už navyše rozhodol, že pravidlá týkajúce sa období zamestnania, ktoré sa musia odpracovať na zaradenie do platovej triedy, patria pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody (rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, body 46 a 47).

27 Z informácií poskytnutých Súdnemu dvoru v rámci tohto konania vyplýva, že na rozdiel od učiteľov zamestnaných na dobu neurčitú na základe výberového konania učiteľom zamestnaným na dobu určitú, ktorí boli prijatí do stálej verejnej služby na základe odbornej kvalifikácie, môžu byť pri zaradení do platovej triedy zohľadnené odpracované roky v plnom rozsahu len pri prvých štyroch rokoch služby, pričom následne sa toto zohľadnenie pri nasledujúcich rokoch obmedzuje na dve tretiny. Uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej tak viedlo správny orgán k tomu, že žalobkyni vo veci samej zohľadnil iba 80 z 96 mesiacov, ktoré skutočne odpracovala na základe zmlúv na dobu určitú, teda približne 83 % odpracovaných rokov v službe.

28 Ako pritom vyplýva so samotného znenia doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, rovnosť zaobchádzania sa uplatňuje iba medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú. Na to, aby sa posúdilo, či toto rozdielne zaobchádzanie predstavuje diskrimináciu, ktorá je zakázaná touto doložkou, preto treba najprv preskúmať porovnateľnosť dotknutých situácií a potom treba preskúmať existenciu prípadného objektívneho odôvodnenia.

O porovnateľnosti dotknutých situácií

29 Na posúdenie, 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 tejto dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, ako sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii (rozsudok z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 51 a citovaná judikatúra).

30 Povaha úloh vykonávaných žalobkyňou vo veci samej v rokoch, počas ktorých pracovala ako učiteľka na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, a povaha skúseností, ktoré pritom nadobudla, patria medzi kritériá umožňujúce preveriť, či sa nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou úradníka prijatého do zamestnania prostredníctvom výberového konania, ktorý odpracoval rovnaký počet rokov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 44).

31 V prejednávanej veci z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom vyplýva, že úlohy vykonávané žalobkyňou vo veci samej v rokoch, počas ktorých pracovala na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, boli rovnaké ako úlohy, ktorými bola poverená ako úradník v stálej službe.

32 Zdá sa však, že žalobkyňa v spore vo veci samej nebola úspešnou uchádzačkou vo všeobecnom výberovom konaní na nástup do verejnej služby. Vnútroštátny súd sa pýta, či takáto objektívna okolnosť znamená nižšie odborné schopnosti, ktoré sa môžu prejaviť, najmä na počiatku učenia, nižšou kvalitou poskytovaných výkonov v porovnaní s výkonmi poskytovanými úradníkmi v stálej službe prijatými do zamestnania prostredníctvom výberového konania.

33 Treba však uviesť, že skutočnosť, že žalobkyňa vo veci samej nebola úspešnou uchádzačkou vo výberovom konaní do verejnej správy, by nemala znamenať, že v okamihu svojho nástupu do zamestnania na dobu neurčitú sa nenachádzala v situácii porovnateľnej so situáciou úradníkov v stálej službe, keďže cieľom podmienok stanovených vnútroštátnym postupom zamestnávania na základe odbornej kvalifikácie bolo práve umožniť zaradiť do stálej verejnej služby pracovníkov na dobu určitú s odbornými skúsenosťami, ktoré umožňujú domnievať sa, že ich situáciu možno prirovnať k situácii úradníkov v stálej službe (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 45).

34 Okrem toho predpoklad, že kvalita výkonov novoprijatých učiteľov zamestnaných na dobu určitú je nižšia než kvalita výkonov úspešných uchádzačov výberových konaní, zrejme nie je zlučiteľná s rozhodnutím vnútroštátneho zákonodarcu v plnej miere uznať odpracované roky počas prvých štyroch rokov ich výkonu povolania učiteľov zamestnaných na dobu určitú. Ak by sa potvrdil takýto predpoklad, pre vnútroštátne orgány by to znamenalo organizovať výberové konania dostatočne často na to, aby sa mohli naplniť potreby prijímania do zamestnania. Zdá sa však, že to tak nie je, pretože z pripomienok predložených Súdnemu dvoru žalobkyňou vo veci samej vyplýva, že výberové konania na prijatie do zamestnania sa organizujú iba sporadicky, pričom posledné sa uskutočnili v rokoch 1999, 2012 a 2016. Takáto situácia, ktorú musí preveriť vnútroštátny súd, sa javí ako ťažko zlučiteľná so stanoviskom, ktoré predložila talianska vláda, podľa ktorej výkony učiteľov zamestnaných na dobu určitú sú nižšej kvality než výkony učiteľov zamestnaných na dobu neurčitú, ktorí boli prijatí do zamestnania prostredníctvom výberového konania.

35 Z týchto okolností vyplýva, že s výhradou overení skutkovej povahy, ktoré musí uskutočniť vnútroštátny súd, sú dotknuté situácie porovnateľné. Preto je potrebné určiť, či existuje objektívny dôvod, ktorý by opodstatňoval, že obdobia služby nad rámec štyroch rokov odpracované v rámci pracovných zmlúv na dobu určitú sa nezohľadňujú v celom rozsahu pri zaradení stredoškolských učiteľov ako úradníkov, ktorí boli prijatí do zamestnania na základe odbornej kvalifikácie, do ich platových tried.

O existencii objektívneho odôvodnenia

36 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa má pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 a/alebo bodu 4 rámcovej dohody chápať tak, že neumožňuje odôvodniť rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva (rozsudok z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 56 a citovaná judikatúra).

37 Uvedený pojem vyžaduje, aby bolo konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodnené existenciou presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to s cieľom overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je v tejto súvislosti nevyhnutná. Uvedené skutočnosti môžu vyplývať najmä z osobitnej povahy úloh, na ktoré boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 5. júna 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 57 a citovaná judikatúra).

38 Odvolávanie sa na samotnú dočasnú povahu práce pracovníkov vo verejnej správe nevyhovuje týmto požiadavkám, a preto samo osebe nemôže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 bodu 1 a/alebo bodu 4 rámcovej dohody. Ak by sa totiž pripustilo, že samotná dočasná povaha pracovného pomeru by stačila na rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ciele smernice 1999/70 a rámcovej dohody by boli zbavené svojej podstaty a viedlo by to k zakonzervovaniu nepriaznivého postavenia zamestnancov na dobu určitú (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 52).

39 Vzhľadom na to už Súdny dvor rozhodol, že doložka 4 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá úplne vylučuje zohľadnenie období služby odpracovaných pracovníkom na dobu určitú zo strany orgánu verejnej moci pri určení počtu odpracovaných rokov tohto pracovníka pri jeho prijatí do služobného pomeru na dobu neurčitú týmto orgánom ako úradníka v stálej službe v rámci osobitného postupu na jeho vymenovanie do stálej služby, ak nie je toto vylúčenie opodstatnené vzhľadom na „objektívne dôvody“ v zmysle bodu 1 a/alebo bodu 4 tejto doložky. Samotná skutočnosť, že pracovník na dobu určitú odpracoval uvedené obdobia služby na základe pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru na dobu určitú, nepredstavuje takýto objektívny dôvod (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 71).

40 Talianska vláda odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie namietané vo veci samej tvrdením, že opatrenie, o ktoré ide vo veci samej, na rozdiel od toho, o ktoré išlo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646), v plnej miere uznáva služobný postup pracovníkov na dobu určitú pri ich prijatí do služobného pomeru ako stálych úradníkov.

41 Je pravda, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej uznáva tento služobný postup v plnej miere. Nerobí to však jednotne, pretože odpracované roky nad rámec prvých štyroch rokov sa zohľadňujú len do výšky dvoch tretín.

42 V tejto súvislosti talianska vláda vysvetľuje takéto obmedzenie nevyhnutnosťou zohľadniť skutočnosť, že skúsenosti učiteľov na dobu určitú nemožno úplne porovnať so skúsenosťami ich kolegov, ktorí sú úradníkmi v stálej službe prijatými do služobného pomeru na základe výberového konania. Na rozdiel od týchto posledných uvedených učiteľov majú podľa nej učitelia na dobu určitú často zabezpečovať dočasné zastupovanie a učiť rôzne predmety. Títo učitelia navyše podliehajú inému režimu počítania odpracovaného času, ktorý sa odlišuje od režimu uplatňujúceho sa na úradníkov v stálej službe. Vzhľadom na tieto rozdiely tak z kvalitatívneho, ako aj z kvantitatívneho pohľadu a aby sa predišlo

akejkoľvek obrátenej diskriminácii v neprospech úradníkov prijatých do zamestnania prostredníctvom výberového konania, talianska vláda považuje za opodstatnené uplatňovať koeficient zníženia pri zohľadňovaní rokov odpracovaných v rámci pracovných zmlúv na dobu určitú.

43 Treba pripomenúť, že vzhľadom na voľnú úvahu, ktorú majú členské štáty pri usporiadaní vlastnej verejnej správy, v zásade môžu, ak pritom neporušia smernicu 1999/70 ani rámcovú dohodu, stanoviť podmienky týkajúce sa prístupu k postaveniu úradníka v stálej službe, ako aj pracovnoprávne podmienky takýchto úradníkov, najmä pokiaľ ich tieto správne orgány predtým zamestnávali na základe pracovných zmlúv na dobu určitú (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 57).

44 Napriek tejto voľnej úvahe sa však uplatňovanie kritérií, ktoré členské štáty stanovia, musí vykonávať transparentným spôsobom a musí umožňovať preskúmanie, aby sa zabránilo akémukoľvek znevýhodňovaniu pracovníkov na dobu určitú len z dôvodu dĺžky trvania pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktoré preukazujú počet ich odpracovaných rokov alebo ich odborné skúsenosti (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 59).

45 Ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z potreby zohľadniť objektívne požiadavky týkajúce sa pracovného miesta, ktorého obsadenie je predmetom postupu na prijatie do zamestnania, ktoré sa však netýkajú toho, že pracovný pomer spájajúci pracovníka s jeho zamestnávateľom je na dobu určitú, môže byť odôvodnené v zmysle doložky 4 bodu 1 alebo 4 rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 79).

46 V tejto súvislosti už Súdny dvor pripustil, že určité rozdiely v zaobchádzaní medzi úradníkmi v stálej službe prijatými do zamestnania na základe všeobecného výberového konania a úradníkmi prijatými do zamestnania po nadobudnutí odbornej praxe na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v zásade môžu byť odôvodnené rozdielmi vo vyžadovanej kvalifikácii a povahou úloh, za ktoré musia niesť zodpovednosť (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 60).

47 Ciele uvádzané talianskou vládou, ktoré spočívajú na jednej strane v zohľadnení rozdielnych odborných skúseností medzi dvomi skupinami dotknutých pracovníkov a na druhej strane v zabránení vzniku obrátenej diskriminácie voči úradníkom v stálej službe prijatým do zamestnania po úspešnom absolvovaní všeobecného výberového konania, teda možno považovať za ciele tvoriace „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 bodu 1 a/alebo bodu 4 rámcovej dohody, pokiaľ zodpovedajú skutočnej potrebe, sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a sú v tejto súvislosti nevyhnutné (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 62).

48 S výhradou overení, ktoré sú jedine v právomoci vnútroštátneho súdu, treba pripustiť, že ciele uvádzané talianskou vládou v prejednávanej veci možno oprávnene považovať za ciele, ktoré majú zodpovedať skutočnej potrebe.

49 Z pripomienok tejto vlády totiž vyplýva, že čiastkovým cieľom vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej je zohľadniť rozdiely medzi skúsenosťami nadobudnutými učiteľmi, ktorí boli prijatí do zamestnania na základe výberového konania, a učiteľmi, ktorí boli prijatí do zamestnania na základe odbornej kvalifikácie, vzhľadom na rozdielnosť predmetov, podmienok a pracovného času, pri ktorých museli títo poslední uvedení učitelia pracovať, najmä v rámci zastupovania iných učiteľov. Talianska vláda tvrdí, že vzhľadom na rôznorodosť týchto situácií sú výkony poskytované učiteľmi zamestnanými na dobu určitú dosahujúcu 180 dní ročne, teda približne dve tretiny jedného školského roka, považované vnútroštátnou právnou úpravou za výkony počas úplného školského roka. S výhradou overenia týchto okolností vnútroštátnym súdom sa takýto cieľ zdá byť v súlade so zásadou *pro rata temporis*, na ktorú sa výslovne odvoláva doložka 4 bod 2 rámcovej dohody.

50 Okrem toho treba konštatovať, že chýbajúce počiatočné preverenie schopností prostredníctvom výberového konania a riziko poklesu tejto odbornej kvalifikácie si nevyhnutne nevyžaduje vylúčenie časti rokov odpracovaných v rámci pracovných zmlúv na dobu určitú. Odôvodnenia tohto druhu sa však za určitých okolností môžu považovať za zodpovedajúce legitímnemu cieľu. V tejto súvislosti je dôležité uviesť, že z pripomienok talianskej vlády vyplýva, že vnútroštátny právny poriadok kladie osobitnú pozornosť na výberové konania vo verejnej správe. S cieľom zaručiť nestrannosť a efektívnosť verejnej správy totiž talianska Ústava vo svojom článku 97 stanovuje, že s výnimkou prípadov stanovených zákonom sa prístup k zamestnaniu vo verejnej správe uskutočňuje prostredníctvom výberového konania.

51 Vzhľadom na tieto skutočnosti by sa vnútroštátna právna úprava, ako je tá, o akú ide vo veci samej, ktorá obmedzuje zohľadnenie rokov odpracovaných na základe pracovných zmlúv na dobu určitú nad rámec štyroch rokov na dve tretiny, nemala považovať za prekračujúcu rámec toho, čo je nevyhnutné na splnenie cieľov, ktoré už boli preskúmané, a na dosiahnutie rovnováhy medzi legitímnymi záujmami pracovníkov na dobu určitú a pracovníkov na dobu neurčitú, pri dodržaní hodnôt zásluhovosti, ako aj zásad nestrannosti a efektívnosti verejnej správy, z ktorých vychádza prijímanie do zamestnania prostredníctvom výberového konania.

52 Na to, aby sa vnútroštátnemu súdu poskytla užitočná odpoveď, pritom treba uviesť, že z informácií poskytnutých Súdnemu dvoru vyplýva, že ujma, ktorá bola žalobkyni vo veci samej spôsobená namietanou diskrimináciou v porovnaní s pracovníkmi na dobu neurčitú, sa zrejme týka okolnosti, že platová trieda jej nebola určená na základe vnútroštátnych ustanovení účinných v deň jej prijatia do zamestnania na dobu neurčitú, t. j. 1. septembra 2011, ale na základe neskorších ustanovení účinných v čase prijatia rozhodnutia, ktorým orgán verejnej správy obnovil jej služobný postup, a to 8. septembra 2014. Hoci v deň, keď bola žalobkyňa vo veci samej prijatá do zamestnania na dobu neurčitú, bola vzhľadom na viac než tri odpracované roky spôsobilá na zaradenie do druhej platovej triedy podľa tabuľky účinnej v tom čase, neboli voči nej uplatnené prechodné ustanovenia spojené so zmenou tejto tabuľky od 1. januára 2012, a to napriek tomu, že cieľom týchto prechodných ustanovení bolo zachovanie platovej triedy zamestnancov zaradených k tomuto dňu do druhej platovej triedy. Keďže vnútroštátny súd nepoložil Súdnemu dvoru otázku v tomto zmysle, jemu samému prislúcha prípadne preveriť, či je takéto uplatnenie novej tabuľky v súlade so zásadami právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery.

53 Z toho vyplýva, že s výhradou overení prislúchajúcich vnútroštátnemu súdu okolnosti uvedené talianskou vládou na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú predstavujú „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 bodu 1 a/alebo bodu 4 rámcovej dohody.

54 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je potrebné odpovedať na položené otázky tak, že doložka 4 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na účely zaradenia pracovníka do platovej triedy pri jeho prijatí do zamestnania na základe odbornej kvalifikácie ako úradníka v stálej službe zohľadňuje obdobia služby odpracované na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v celom rozsahu iba do štvrtého roku a nad touto hranicou ich zohľadňuje čiastočne, a to vo výške dvoch tretín.

O trovách

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

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

Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na účely zaradenia pracovníka do platovej triedy pri jeho prijatí do zamestnania na základe odbornej kvalifikácie ako úradníka v stálej službe zohľadňuje obdobia služby odpracované na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v celom rozsahu iba do štvrtého roku a nad touto hranicou ich zohľadňuje čiastočne, a to vo výške dvoch tretín.

Podpisy