



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ Č. 33/20

V Luxemburgu 19. marca 2020

Rozsudok vo veci C-103/18
Sánchez Ruiz a C-429/18 Fernández Álvarez a i./Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Členské štáty nemôžu vyňať z pojmu „opakované uzatváranie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú“ situáciu pracovníka, ktorý na základe viacerých vymenovaní nepretržite zastáva pracovné miesto ako náhradný zamestnanec, a to z dôvodu neexistencie výberového konania, pričom jeho pracovnoprávny vzťah tak bol implicitne predlžovaný z roka na rok

Skutočnosť, že pracovník súhlasil s opakovaným založením pracovnoprávného vzťahu na dobu určitú, ho nezbavuje ochrany, ktorú mu priznáva rámcová dohoda o práci na dobu určitú

V rozsudku **Sánchez Ruiz a Fernández Álvarez a i.** (spojené veci C-103/18 a C-429/18), vyhlásenom 19. marca 2020, Súdny dvor rozhodol, že **členské štáty a/alebo sociálni partneri nemôžu vylúčiť z pojmu „opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú“ stanoveného v doložke 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú (ďalej len „rámcová dohoda“)¹ situáciu, v ktorej pracovník zamestnaný na základe pracovnoprávného vzťahu na dobu určitú, a to dovtedy, kým sa voľné pracovné miesto, na ktoré bol prijatý do zamestnania, definitívne neobsadí, nepretržite zastával na základe viacerých vymenovaní to isté pracovné miesto a sústavne a nepretržite vykonával tie isté úlohy, pričom dlhodobé zamestnávanie toho pracovníka na tomto voľnom pracovnom mieste je dôsledkom toho, že si zamestnávateľ nesplnil svoju zákonnú povinnosť zorganizovať v stanovenej lehote výberové konanie na účely definitívneho obsadenia tohto voľného pracovného miesta a je ho pracovnoprávny vzťah bol z tohto dôvodu z roka na rok implicitne predĺžený. V prípade zneužívania opakovaného uzatvárania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú zamestnávateľom vo verejnom sektore nemôže skutočnosť, že dotknutý pracovník súhlasil so založením a/alebo s obnovovaním týchto jednotlivých pracovnoprávných vzťahov, z tohto hľadiska zbaviť uvedeného zamestnávateľa obvinenia z akéhokoľvek zneužívania, takže by sa táto rámcová dohoda neuplatnila na situáciu tohto pracovníka.**

V prejednávanej veci je viacero osôb dlhodobu zamestnaných v rámci pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú v rámci Úradu pre zdravotnú starostlivosť autonómneho spoločenstva Madrid (Španielsko). Títo pracovníci požiadali, aby im bolo priznané postavenie stálych zamestnancov vo verejnej službe alebo subsidiárne zamestnancov verejnej správy s podobným postavením, čo im autonómne spoločenstvo Madrid zamietlo. Po tom, čo podali uvedení pracovníci žalobu proti zamietajúcim rozhodnutiam tohto spoločenstva, Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Správny súd č. 8 Madrid) a Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Správny súd č. 14 Madrid) položili Súdnemu dvoru niekoľko prejudiciálnych otázok týkajúcich sa najmä výkladu doložky 5 rámcovej dohody.

Na to, aby Súdny dvor dospel k vyššie uvedenému záveru, najprv pripomenul, že jedným z cieľov sledovaných rámcovou dohodou je vymedziť **opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú**, ktoré sa považuje za možný zdroj zneužívania v neprospech pracovníkov, a že členským štátom a/alebo sociálnym partnerom prináleží, aby v súlade s cieľom, so štruktúrou, ako aj s potrebným účinkom tejto dohody určili, **za akých**

¹ Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, uzavretá 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 (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

podmienok sa tieto pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy považujú za „opakovane uzatvárané“. Ďalej konštatoval, že opačný výklad by umožňoval zamestnávať pracovníkov za neistých podmienok po celé roky a mohol by mať za následok nielen to, že sa v skutočnosti vylúči veľký počet pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú z ochrany požadovanej smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, čím by bol cieľ, ktorý sledujú, zbavený z veľkej časti svojej podstaty, ale aj by umožnil zneužívanie takýchto vzťahov zamestnávateľmi na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb v personálnej oblasti.

Okrem toho Súdny dvor rozhodol, že **doložka 5 rámcovej dohody bráni vnútroštátnej právnej úprave a judikatúre, podľa ktorých sa opakované obnovovanie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú považuje za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ len z jedného dôvodu, že toto obnovenie zodpovedá dôvodom na prijatie do zamestnania, ktoré stanovuje táto právna úprava, t. j. dôvodom potreby, naliehavosti alebo na realizáciu programov dočasnej, prechodnej alebo mimoriadnej povahy, ak takáto vnútroštátna právna úprava a judikatúra nebráni dotknutému zamestnávateľovi v skutočnosti takýmto obnovovaním uspokojovať trvalé a dlhodobé potreby v personálnej oblasti.** V tejto súvislosti Súdny dvor uviedol, že hoci dotknutá vnútroštátna právna úprava a judikatúra neukladajú všeobecné a abstraktné povolenie na opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, ale obmedzujú uzatváranie takýchto zmlúv alebo vzťahov na účely uspokojenia dočasných potrieb, **opakované vymenovania v praxi nezodpovedali iba dočasným potrebám** autonómneho spoločenstva Madrid, **ale ich cieľom bolo uspokojiť trvalé a dlhodobé potreby v personálnej oblasti v rámci úradu pre zdravotnú starostlivosť tohto spoločenstva.** V tejto súvislosti Súdny dvor poznamenal, že podľa vnútroštátnych súdov v španielskom sektore verejného zdravia existuje problém, ktorý sa prejavuje vysokým percentuálnym podielom dočasných pracovníkov a porušením zákonnej povinnosti obsadiť pracovné miesta dočasne obsadené týmito zamestnancami zamestnaním stálych zamestnancov.

Súdny dvor ďalej rozhodol, že **vnútroštátnym súdom prináleží, aby posúdili, či určité opatrenia**, akými sú organizovanie výberových konaní na účely definitívneho obsadenia pracovných miest, ktoré dočasne zastávajú pracovníci zamestnaní v rámci pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, zmena postavenia týchto zamestnancov na „dočasných zamestnancov na dobu neurčitú“ a vyplatenie odstupného uvedeným pracovníkom, ktoré zodpovedá odstupnému vyplatenému v prípade neoprávneného prepustenia, **predstavujú primerané opatrenia na zabránenie zneužívania vyplývajúceho z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú alebo prípadne na jeho sankcionovanie alebo ekvivalentné zákonné opatrenie.** Súdny dvor však poskytol spresnenia, aby uvedené vnútroštátne súdy nasmeroval pri posudzovaní.

Súdny dvor navyše rozhodol, že v prípade zneužívania opakovaného uzatvárania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú zamestnávateľom vo verejnom sektore nemôže skutočnosť, že dotknutý pracovník súhlasil so založením týchto jednotlivých pracovnoprávných vzťahov, z tohto hľadiska zbaviť uvedeného zamestnávateľa obvinenia z akéhokoľvek zneužívania, takže by sa rámcová dohoda neuplatnila na situáciu tohto pracovníka. V tejto súvislosti Súdny dvor konštatoval, že cieľ rámcovej dohody sa implicitne, ale nevyhnutne zakladá na predpoklade, že **pracovník môže byť z dôvodu svojho slabého postavenia vo vzťahu k zamestnávateľovi obeťou zneužívania opakovane uzatváraných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú zo strany zamestnávateľa, aj keby išlo o slobodne prejavovaný súhlas so založením a obnovením týchto pracovnoprávných vzťahov, a môže byť z tohto istého dôvodu odradený výslovne sa dovolávať svojich práv voči svojmu zamestnávateľovi.** Súdny dvor tak usúdil, že **doložka 5 tejto dohody by stratila akýkoľvek potrebný účinok, ak by boli pracovníci na dobu určitú zbavení ochrany, ktorú im rámcová dohoda zaručuje, len z dôvodu, že títo pracovníci slobodne súhlasili s opakovaným uzatváraním pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.**

Súdny dvor napokon konštatoval, že **právo Únie vnútroštátnemu súdu rozhodujúcemu o spore medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom vo verejnom sektore neukladá povinnosť neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá nie je v súlade s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody, keďže vzhľadom na to, že táto doložka nemá priamy účinok, nemožno sa**

na ňu ako takú odvolávať v rámci sporu, na ktorý sa vzťahuje právo Únie, aby sa neuplatnilo ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by mu odporovalo.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499