

Vec C-133/21

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

3. marec 2021

Vnútroštátny súd:

Efeteio Athinon

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

9. marec 2020

Žalobcovia:

VP

CX

RG

TR

a iní

Žalovaná:

Elliniko Dimosio

PRACOVNÝ DOKUMENT

Predmet konania vo veci samej

Návrh na zaplatenie platových rozdielov vyplývajúcich z nerovnakého zaobchádzania s pracovníkmi zamestnanými na dobu určitú, v prípade, že jediným rozlišovacím kritériom je skutočnosť, že ich pracovnú zmluvu zamestnávateľ alebo zákon kvalifikuje ako pracovnú zmluvu na dobu určitú

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Výklad doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999), článok 267 ZFEÚ

Prejudiciálne otázky

- Je v súlade s doložkou 4 smernice 1999/70/ES vnútroštátna právna úprava, ako je sporná právna úprava v prejednávannej veci, ktorá ukladá rozdielne zaobchádzanie pri odmeňovaní na úkor pracovníkov s pracovnými zmluvami na dobu určitú v zmysle doložky 1 smernice 1999/70/ES voči porovnateľnému stálemu pracovníkovi, v prípade, že jediným rozlišovacím kritériom je skutočnosť, že ich pracovnú zmluvu zamestnávateľ alebo zákon kvalifikuje ako pracovnú zmluvu na dobu určitú?
- Konkrétne, je v súlade s doložkou 4 smernice 1999/70/ES vnútroštátna právna úprava, ktorá odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie pri odmeňovaní pracovníkov z dôvodu, že títo pracovníci vykonávali prácu na základe zmlúv na dobu určitú, pričom si boli vedomí skutočnosti, že ich práca zodpovedala trvalým a dlhodobým potrebám zamestnávateľa?

Príslušné ustanovenia práva Únie

Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP

Príslušné vnútroštátne predpisy

Prezidentský dekrét č. 164/2004 o „Ustanoveniach týkajúcich sa pracovníkov vo verejnom sektore zamestnaných na základe pracovných zmlúv na dobu určitú“.

Zákon č. 3205/2003 o „Ustanoveniach o platoch verejných úradníkov a iných verejných zamestnancov, [právnických osobách podľa verejného práva (P.G.D.P.)] a [orgánoch miestnej samosprávy (O.T.A.)], kádnoch ozbrojených síl

v stálej službe, ako aj príslušníkoch Štátnej polície, Hasičského zboru a Pobrežnej stráže a o iných príslušných ustanoveniach“.

Zákon č. 3320/2005 o „Ustanoveniach týkajúcich sa štátnych zamestnancov a zamestnancov právnických osôb rozšíreného verejného sektora, ako aj zamestnancov O.T.A.“.

Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Žalobcov zamestnala Helénska republika v rôznych dátumoch v období rokov 2001 až 2008, pričom od prijatia až do podania žaloby v roku 2010 (pozri bod 3 nižšie) nepretržite a trvale pracovali ako pracovníci upratovacej služby v budovách základných a stredných škôl, a to spočiatku na základe po sebe nasledujúcich zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, ktoré žalovaná kvalifikovala ako „zmluvy o poskytnutí práce“ a, následne, od decembra 2006 a januára 2007, na základe súkromnoprávných pracovných zmlúv na neurčitý čas.
- 2 V roku 2005 Ústredná rada pre správu ľudských zdrojov pri Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [Ministerstvo školstva a náboženských kultov (MPIC), Grécko] a, neskôr, Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou [Vyššia rada pre výber zamestnancov (ASEP), Grécko] prijali na základe žiadostí príslušných zamestnancov osobitné rozhodnutia o splnení podmienok na uplatnenie ustanovení § 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004. Na základe rozhodnutí MPIC z rokov 2006 a 2007 boli dotknutí pracovníci následne zaradení do stálej štátnej služby.
- 3 V dôsledku uvedených udalostí podali žalobcovia 10. júna 2010 žalobu na Monomeles Protodikeio Athinon (Prvostupňový súd Atény, Grécko), pričom navrhli, aby súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť im peňažné sumy zodpovedajúce rozdielu medzi platom, ktorý poberali v rokoch 2001 až 2008, a platom, ktorý príslušné právne predpisy stanovujú pre zamestnancov žalovanej v obdobnej pracovnej pozícii, a to s prihliadnutím na ich pracovný čas, keďže pracovali na základe zmlúv, ktorých predmet bol označený ako poskytnutie práce.
- 4 Rozsudkom vo veci samej č. 2198/2011 Monomeles Protodikeio Athinon (Prvostupňový súd Atény) zamietol žalobu ako neoprávnenú. Na základe odvolania, ktoré proti prvostupňovému rozsudku podali žalobcovia v prvom stupni na Efeteio Athinon (Odvolací súd v Aténach), súd druhej inštancie vyhlásil uznesením č. 1189/2016 prípustnosť odvolania, návrhu čiastočne vyhovel a žalovanej v prvom stupni uložil povinnosť zaplatiť žalobcom sumy uvedené v napadnutom rozsudku spolu so zákonnými úrokmi.
- 5 Helénska republika a tiež žalobcovia v prvom stupni podali dovolanie na Areios Pagos (Najvyšší súd, Grécko). Na základe návrhov uvedených v dovolaniach vydal Areios Pagos (Najvyšší súd) rozsudok č. 570/2018, ktorým zrušil rozhodnutie Efeteio Athinon (Odvolací súd v Aténach) č. 1189/2016 v časti, v ktorej odvolací súd žalobcom priznal vyššie uvedené rozdiely v odmeňovaní za

obdobie predchádzajúce ich zaradeniu na stále pracovné miesta v rámci organizačnej schémy zamestnávateľa, pričom vec vrátil odvolaciemu súdu.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 6 Žalobcovia v prvom stupni uvádzajú, že boli prijatí do zamestnania ako pracovníci/pracovníčky upratovacích služieb, s tým, že na základe zmlúv, ktoré žalovaná označila ako zmluvy o poskytnutí práce, sa zaoberali upratovacími prácami v školách v zriaďovateľskej pôsobnosti žalovanej. Žalobcovia uvádzajú, že z ich pracovných podmienok, ako aj z trvania práce vyplýva závislá povaha ich práce, že podliehali riadiacej právomoci ich zamestnávateľa (Helénskej republiky), ktorého zástupcovia určovali miesto, čas a spôsob vykonávania ich činnosti.
- 7 Vzhľadom na to, že z hľadiska odmeňovania za prácu sa so žalobcami zaobchádzalo diskriminačným spôsobom, pretože nimi poberaný plat nezodpovedal platu, ktorý zákon č. 3205/2003 stanovuje pre pracovníkov vo verejnej sfére so súkromnoprávnymi pracovnými zmluvami na neurčitý čas, žalobcovia uvádzajú, že pri neexistencii objektívneho dôvodu, ktorý by odôvodňoval takéto diskriminačné zaobchádzanie, vyvstáva otázka uplatniteľnosti doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (ďalej len „rámcová dohoda“) v znení podľa smernice 1999/70, ktorá je priamo uplatniteľná.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 8 Vo vyššie uvedenom rozsudku č. 570/2018 Areios Pagos (Najvyšší súd) vyhlásil, že predmetné rozdiely v odmeňovaní nemôžu vychádzať z § 1 zákona č. 3320/2015. Pokiaľ ide, naopak, o zlučiteľnosť § 1 ods. 4 písm. a) zákona č. 3320/2005 s doložkou 4 rámcovej dohody, najvyšší súd rozhodol, že toto ustanovenie nie je v rozpore s ustanoveniami smernice 1999/70, predovšetkým s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody, podľa ktorej, pokiaľ ide o pracovné zmluvy, 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, ktoré by takéto zaobchádzanie odôvodňovali.
- 9 Okrem toho Areios Pagos (Najvyšší súd) vo vyššie uvedenom rozsudku rozhodol, že v prejednávanej veci nejde o porovnateľné pracovnoprávne podmienky podľa uvedenej doložky, ktorých existencia vyžaduje zohľadniť súbor faktorov, ako je povaha práce, vzdelanie a podmienky práce. Z tohto dôvodu nemožno usudzovať, že žalobcovia sa nachádzajú v porovnateľnej situácii ako stáli pracovníci, v dôsledku čoho sa na nich nevzťahuje doložka 4, keďže dané rozdielne zaobchádzanie sa týka odlišných situácií. Pre splnenie vyššie uvedenej podmienky porovnateľnosti totiž nestačí, že odmeňovanie žalobcov nebolo rovnocenné s odmeňovaním ich kolegov, ktorí sú stálymi pracovníkmi žalovanej, hoci

zastávajú rovnakú pozíciu a pracujú za rovnakých podmienok, bez špecifikácie konkrétnej kategórie zamestnancov s pracovnými zmluvami na neurčitý čas a uvedenia činností a povinností oboch dotknutých kategórií.

- 10 Areios Pagos (Najvyšší súd) ďalej poznamenáva, že právna úprava týkajúca sa uzatvárania zmlúv o poskytnutí práce na dobu určitú, pokiaľ ide o upratovacie služby v školách, sa v časti prijatej po prispôbení vnútroštátneho práva smernici 1999/70 (po 10. júli 2002) nejaví ako svojvoľná, ale je opodstatnená vzhľadom na osobitnú povahu pracovných úloh, na vykonanie ktorých sa predmetné zmluvy uzavreli, a na charakteristické vlastnosti, ktoré sú pre tieto zmluvy vlastné, v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a), keďže dotknuté služby predstavujú nevyhnutnú činnosť na uspokojenie stálych a trvalých potrieb pri zabezpečovaní vyučovania (upratovanie školských budov), ktorá nevyžaduje, aby grécky štát prijal zamestnancov s pracovnými zmluvami na neurčitý čas, ale možno ju rovnako realizovať prostredníctvom zmlúv o poskytnutí práce, či už sa uzavru s právnickými osobami (napríklad upratovacími firmami) alebo s fyzickými osobami. Uvedené je dôsledkom skutočnosti, že na uzatváranie po sebe nasledujúcich nových pracovných zmlúv alebo zmlúv o poskytnutí práce na určitý čas, hoci aj opakovaných či dokonca trvalých, pokiaľ to objektívne dôvody dovoľujú v súlade s článkom 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, tak ako v prejednávanej veci, sa nevzťahuje ochranná pôsobnosť smernice, ktorej cieľom je zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú podľa článku 1 bodu 2 rámcovej dohody.
- 11 Na vyššie uvedených zisteniach sa podľa názoru Areios Pagos (najvyšší súd) nič nemení ani v dôsledku skutočnosti, že v prejednávanej veci žalovaná neskôr zaradila žalobcov na stále pracovné miesta v rámci svojej organizačnej schémy prostredníctvom pracovných pomerov na neurčitý čas podľa súkromného práva, a to v súlade s prechodným ustanovením uvedeným v § 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004, prijatým na základe smernice. Ustanovenie § 11, v ktorom sa odkazuje iba na § 5 ods. 1 prezidentského dekrétu týkajúci sa zákazu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, a nie na § 5 ods. 2, ktorý vo výnimočných prípadoch, ak to dovoľujú objektívne dôvody, umožňuje opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo napokon zodpovedá ustanoveniu doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, pričom v rámcovej dohode sa nestanovujú časové limity, je z uvedeného hľadiska pre pracovníkov priaznivejšie než smernica.
- 12 Vnútroštátny súd poznamenáva, že základom návrhu žalobcov na priznanie platových rozdielov v prejednávanej veci je tvrdenie, podľa ktorého žalobcovia v skutočnosti, v súlade so správnou právnou kvalifikáciou daného právneho vzťahu, pracovali v podmienkach závislej práce (a nie na základe zmluvy o poskytnutí práce). Ich nárok na vyšší plat vyplýva priamo zo zákona č. 3205/2003, ktorého ustanovenia sa zákonným spôsobom, prostredníctvom medzirezortnej vyhlášky, rozšírili na pracovníkov zamestnaných na základe súkromnoprávných pracovných zmlúv.

- 13 Navyše, podľa doložky 4 rámcovej dohody, „pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú“. Táto doložka sa prebrala do vnútroštátneho práva okrem iného, pokiaľ ide o verejný sektor, prostredníctvom § 4 prezidentského dekrétu č. 164/2004.
- 14 Na rozdiel od doložky 5, ktorej cieľom je zabrániť nezákonnému opakovanému uzatvárania zmlúv na dobu určitú, doložka 4, ktorá sa týka zákazu diskriminácie, je jasná a presná a je priamo uplatniteľná (rozsudok z 15. apríla 2008, C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, bod 59 a nasledujúce). Súdny dvor Európskej únie totiž neustále zdôrazňoval, že doložka 4 má zásadný význam, pričom je potrebné ju vykladať v širokom a nie reštriktívnom zmysle. Za pracovníkov v zmysle smernice sa považujú osoby s pracovnou zmluvou alebo pracovným pomerom na dobu určitú, bez ohľadu na konkrétnu kvalifikáciu predmetného zamestnania alebo dotknutej práce vnútroštátnym zákonodarcom (rozsudok z 13. septembra 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, bod 29). Napokon, pracovnoprávne podmienky, na ktoré odkazuje doložka 4 rámcovej dohody, sa podľa judikatúry Súdneho dvora týkajú aj rozdielneho zaobchádzania (odmeňovania), pokiaľ ide o pracovníkov s pracovnoprávnymi zmluvami na dobu určitú.
- 15 Z uvedeného vyplýva, že doložka 4 rámcovej dohody, tak, ako sa prebrala do gréckeho práva, v zásade bráni akejkoľvek diskriminácii pracovníkov na dobu určitú v súvislosti s ich odmeňovaním v porovnaní so stálymi pracovníkmi, ktorí plnia totožné alebo podobné pracovné úlohy. Na účely určenia, či sa doložka 4 vzťahuje na prejednávajúcu vec a preskúmania, či došlo alebo nedošlo k jej porušeniu nestačí fakt, že odmeňovanie žalobcov nebolo rovnocenné s odmeňovaním ich kolegov, ktorí boli pracovníkmi žalovanej, hoci zastávali rovnaké pracovné pozície a pracovali za rovnakých podmienok, ale je potrebné osobitne preskúmať predmetnú kategóriu stálych zamestnancov, ako aj činnosť a pracovné úlohy každej dotknutej kategórie pracovníkov.
- 16 V prejednávanej veci sa preukázalo, že žalobcovia pracovali v podmienkach závislej práce, t. j. podliehali riadiacej právomoci ich zamestnávateľa (Helénskej republiky), ktorého zástupcovia určovali miesto, čas a spôsob ich činnosti. V dôsledku uvedeného žalobcovia v skutočnosti nepracovali na základe zmlúv o poskytnutí práce, ale na základe pracovnej zmluvy v rámci závislého pracovnoprávneho vzťahu, a preto sa na nich vzťahoval pojem pracovník v zmysle doložky 1 rámcovej dohody.
- 17 Z tohto dôvodu vzniká na základe diskriminačného zaobchádzania so žalobcami týkajúceho sa ich odmeňovania a spočívajúceho v skutočnosti, že žalobcom sa nevyplácal plat vo výške stanovenej právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na stálych štátnych zamestnancov s pracovnými zmluvami podľa súkromného práva, otázka uplatňovania doložky 4 rámcovej dohody, keďže neexistuje nijaký objektívny dôvod, na základe ktorého by bol uvedený rozdiel v zaobchádzaní opodstatnený.

- 18 Pokiaľ ide o otázku existencie objektívneho dôvodu, Areios Pagos (Najvyšší súd) v nedávnych rozsudkoch rozhodol, že rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi, ktorí mali pracovné zmluvy na dobu určitú, až do ich preradenia na trvalý pracovný pomer v súlade s ustanoveniami § 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004 a § 1 zákona č. 3320/2005, bol opodstatnený vzhľadom na skutočnosť, že títo pracovníci „vedome vykonávali prácu s cieľom reagovať na trvalé potreby“, pričom však priamo neodkázal na doložku 4 rámcovej dohody. Oprávnené si preto možno položiť otázku, či uvedená skutočnosť predstavuje objektívny dôvod pre vylúčenie uplatňovania zákazu diskriminácie stanoveného v doložke 4 rámcovej dohody.

PRACOVNÝ DOKUMENT