

Vec C-212/24

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

19. marec 2024

Vnútroštátny súd:

Corte di Appello di Firenze

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

8. január 2024

Navrhovateľka:

L.T. s.s.

Odporkyňa:

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

CORTE DI APPELLO DI FIRENZE

Sezione lavoro

(Odvolací súd vo Florencii, pracovnoprávna sekcia, Taliansko)

[omissis]

vo veci [omissis] začatej na návrh **L.T. s.s.** [omissis]

navrhovateľka po vrátení veci

proti

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (Národný inštitút sociálneho zabezpečenia – Sociálna poisťovňa, Taliansko) – **INPS**
[omissis]

odporkyňa po vrátení veci

vo veci: konania začatého po vrátení veci na základe uznesenia Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (Najvyšší kasačný súd – pracovnoprávne kolégium, Taliansko) č. [omissis] z 27. apríla 2022.

[omissis] vyhlásil toto

UZNESENIE, KTORÝM SA PODÁVA NÁVRH NA ZAČATIE PREJUDICIÁLNEHO KONANIA NA SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE TÝKAJÚCI SAPREJUDICIÁLNEJ OTÁZKY VO VECI VÝKLADU PRÁVA EÚ (ČLÁNOK 267 ZFEÚ)

SPOR, KTORÝ JE PREDMETOM SKÚMANIA ODVOLACIEHO SÚDU

- 1 Konanie sa týka sťažnosti spoločnosti L.T. s.s. (società semplice) proti platobnému výmeru č. [omissis] vydanému INPS v decembri 2013, ktorý obsahoval výzvu na zaplatenie dlhovaných súm na odvodoch a občianskoprávných sankciách súvisiacich s poľnohospodárskymi pracovníkmi zamestnanými v uvedenej spoločnosti na dobu určitú v prvom štvrtroku 2007, za ktorých spoločnosť vypočítala odvody podľa skutočne odpracovaných hodín a nie na základe denného pracovného času v trvaní 6,30 hod. stanoveného v CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Národná kolektívna pracovná zmluva).
- 2 Corte d'Appello di Firenze – Sezione Lavoro (Odvolací súd vo Florencii – pracovnoprávna sekcia), [omissis] zmenil rozsudok vyhlásený Tribunale di Grosseto (Súd v Grosseto, Taliansko), pričom sťažnosť zamietol a nárok, z ktorého vychádzal platobný výmer, uznal za opodstatnený, čo odôvodnil tým, že

odmena poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú sa mala vzťahovať na denný pracovný čas v trvaní 6,30 hod. a nie na skutočne odpracované hodiny.

- 3 Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (Najvyšší kasačný súd – pracovnoprávne kolégium), [omissis] vrátil vec tunajšiemu odvolaciemu súdu, pričom vyslovil túto právnu zásadu: „Odvody na sociálne zabezpečenie dlhované zamestnávateľom v poľnohospodárstve z odmien zaplatených poľnohospodárskym pracovníkom na dobu určitú sa v zmysle ustanovenia článku 1 ods.1 zákonného dekrétu č. 338/1989 [omissis] v spojení s článkom 40 CCNL zo 6. 7. 2006 počítajú výlučne podľa skutočne odpracovaných hodín, s výnimkou konkrétnych prípadov, keď zamestnávateľ pri príležitosti prerušenia práce z dôvodov vyššej moci nariadil, aby pracovník zostal k dispozícii na pracovisku“.

Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd) v skratke uviedol, že:

- článok 30 ods. 1 CCNL zo 6. júla 2006 vzťahujúci sa na poľnohospodárskych pracovníkov a pestovateľov kvetín a škôlkarských rastlín, podľa ktorého „týždenný pracovný čas je 39 hodín, čo zodpovedá dennému pracovnému času v trvaní 6,30 hodiny“, sa obmedzuje na údaj o maximálnej hranici týždenného a denného pracovného času, nevyplýva však z neho nič o minimálnom pracovnom čase,
- z článku 40 rovnakej CCNL, v ktorom sa stanovuje, že „pracovník na dobu určitú má právo na odmenu za skutočne odpracované hodiny v rámci pracovného dňa“, vyplýva pravidlo, ktoré je logicky nezlučiteľné s pojmom týždenný a denný pracovný čas, keďže dlhovanú odmenu zbavuje väzby na odkaz na všeobecne a abstraktne vopred stanovený a identifikovateľný pracovný čas,
- uvedené ustanovenie, vychádzajúce zo špecifik poľnohospodárskej práce na dobu určitú, je v úplnom súlade s pravidlom uvedeným v článku 16 ods. 1 písm. g) legislatívneho dekrétu č. 66/2003, ktorý v rámci implementácie smerníc 93/104/ES a 2000/34/ES stanovuje, že poľnohospodárski pracovníci na dobu určitú sú vylúčení z pôsobnosti úpravy týždenného trvania bežného pracovného času,
- [omissis] [*d’alšie úvahy, ktoré nie sú relevantné na účely prejudiciálnej otázky*]
- v článku 1 ods. 1 zákonného dekrétu č. 338/1989 [omissis] sa – v súvislosti s odvodmi – stanovuje, že odmena, ktorá má byť základom pre výpočet príspevkov na sociálne zabezpečenie a sociálnu pomoc, nemôže byť nižšia ako výška odmeny stanovená zákonmi, podzákonnými predpismi, kolektívnymi zmluvami uzatvorenými najreprezentatívnejšími odborovými organizáciami na národnej úrovni, čiže kolektívnymi dohodami alebo individuálnymi zmluvami (pričom vo vzťahu k poľnohospodárskym pracovníkom na dobu určitú je dlhovanou odmenou podľa kolektívneho vyjednávania práve odmena, ktorá im patrí za odpracované hodiny),

- k opačnému záveru, pokiaľ ide o výpočet odvodov podľa skutočne odpracovaných hodín, by nebolo možné dospieť ani „vzhľadom na judikatúru súdov Únie uvedenú v napadnutom rozsudku týkajúcu sa zákazu [omissis] diskriminácie dočasných pracovníkov podľa doložky 4 smernice 99/70/ES, keďže... tento zákaz sa týka pracovnoprávneho vzťahu medzi stranami a vo všetkých ohľadoch môže legitimizovať prípadné nároky pracovníkov s cieľom získať viac, než sa im v konkrétnom prípade zaplatilo, určite však nie oprávniť sociálnu poisťovňu, aby požadovala odlišnú a vyššiu sumu odvodov na sociálne zabezpečenie pri vyňatí odvodového vzťahu z ustanovení práva Únie“.
- 4 Dotknutá spoločnosť vstúpila do konania vráteného odvolaciemu súdu, pričom v súlade s právnou zásadou, ktorú vyslovil Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd), navrhuje vyhlásiť neplatnosť platobného výmeru, ktorého sa týka podaná sťažnosť, pretože za poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú už zaplatila príslušné príspevky, ktoré vypočítala podľa skutočne odpracovaných hodín.
 - 5 INPS, ktorá vstúpila do konania na odvolacom súde, položila otázku, či právna zásada vyslovená Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd) zodpovedá zákazu diskriminácie podľa doložky 4 smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, v ktorej prvom bode sa 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“.

Predpoklad, že odvody za poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú sa majú odvádzať v závislosti od odmeny vypočítanej podľa skutočne odpracovaných hodín (v súlade s ustanovením článku 40 CCNL) a nie podľa denného pracovného času v trvaní 6,30 hod., ako v prípade poľnohospodárskych pracovníkov prijatých na neurčitý čas (v súlade s ustanovením článku 30 CCNL) bez ohľadu na odpracované hodiny, a to napriek tomu, že vykonávajú rovnaké pracovné úlohy, vedie podľa sociálnej poisťovne k horšiemu zaobchádzaniu s dočasnými pracovníkmi v rámci sociálneho zabezpečenia, jednak pokiaľ ide o odvody dlhované zamestnávateľom, jednak o dávky sociálneho zabezpečenia poskytované INPS, ktoré budú vzhľadom na to, že vyplývajú z odvodov, pravdepodobne nižšie, než dávky, ktoré budú môcť poberať pracovníci na neurčitý čas.

Okrem toho, ak je funkciou zásady nediskriminácie zabezpečiť, aby používanie pracovnej zmluvy na dobu určitú nepoškodilo postavenie dotknutého pracovníka tým, že by sa dostal do horšej situácie ako pracovník zamestnaný na neurčitý čas, výraz „pracovnoprávne podmienky“ podľa uvedenej doložky 4 nemožno chápať reštriktívne, t. j. obmedzene len na zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa, ale treba ho vykladať v širšom zmysle, t. j. ako zahŕňajúci všetky právne účinky, ktoré sa prejavujú na hmotnoprávnom postavení pracovníka a zamestnávateľa, čiže vrátane postavenia v rámci sociálneho zabezpečenia po zohľadnení jednak výšky

odvodov, ako aj súvisiacej výšky dávok sociálneho zabezpečenia počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo po jeho skončení.

INPS z tohto dôvodu navrhla odvolaciemu súdu, aby prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru Európskej únie tieto prejudiciálne otázky:

[omissis] [podobné otázky, ako následne kladie vnútroštátny súd]

Pokiaľ ide o vec samu, po skončení prejudiciálneho konania navrhla zamietnuť návrh protistrany ako skutkovo a právne nedôvodný.

- 6 Následnými vyjadreniami podanými 30. júna 2023 dotknutá spoločnosť navrhla, aby vnútroštátny súd nevyhovел žiadosti o podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania [omissis]
- [omissis] pretože povinné odvody na sociálne zabezpečenie nepatria do vecného rozsahu pôsobnosti smernice 1999/70/ES a pretože táto smernica nemá horizontálny, ale len vertikálny účinok, a preto sa jej nemožno dovolávať v rámci vzťahov medzi INPS a zamestnávateľom,
 - [omissis] [tvrdenia týkajúce sa vnútroštátneho procesného práva]

[omissis] [vnútroštátny postup]

ODÔVODNENIE ROZHODNUTIA

- 7 Vnútroštátny súd, ktorý má vo veci rozhodnúť po jej vrátení Najvyšším súdom, je podľa vnútroštátneho práva povinný vyhovieť rozhodnutiu Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd), keďže v článku 384 c.p.c. (Codice di procedura civile – civilný sporový poriadok) sa výslovne stanovuje, že vnútroštátny súd sa po vrátení veci musí podriadiť právnej zásade a v každom prípade výroku Najvyššieho súdu (pozri ostatné rozhodnutie Cass. 27155/2017 o záväznom účinku právnej zásady potvrdenej Najvyšším súdom).
- 8 Predmet konania sa preto v tomto štádiu týka uplatnenia pravidla na tento konkrétny prípad, t. j. pravidla, podľa ktorého mala spoločnosť, ktorá je zamestnávateľom, čiže navrhovateľka v prejedávanej veci, zaplatiť odvody za poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú podľa skutočne odpracovaných hodín.
- 9 Príslušné vnútroštátne pravidlá sú ustanovenia vyplývajúce z článku 40 CCNL zo 6. júla 2006 pre poľnohospodárskych pracovníkov a pestovateľov kvetín a škôlkarských rastlín, konkrétne časť, v ktorej sa stanovuje, že „pracovník na dobu určitú má právo na odmenu za skutočne odpracované hodiny rámci pracovného dňa“, tak ako ju vykladá Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd), a tiež z článku 1 ods. 1 zákonného dekrétu č. 338/1989 [omissis], ktorý zavádza súvislosť medzi výškou odvodov a odmenou na základe pravidla, podľa ktorého odmena, ktorá sa má brať ako základ na výpočet odvodov na sociálne

zabezpečenie a sociálnu pomoc, nemôže byť nižšia ako výška platu stanovená zákonmi, podzákonnými predpismi, kolektívnymi zmluvami uzatvorenými najreprezentatívnejšími odborovými organizáciami na národnej úrovni, čiže kolektívnymi dohodami alebo individuálnymi zmluvami, pokiaľ z nich vyplýva vyššia odmena než z kolektívnej zmluvy. Pri uplatnení právnej zásady potvrdennej Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd) v prípade poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú by sa odvody na základe uvedeného ustanovenia mali platiť podľa skutočne odpracovaných hodín, pretože len z takýchto hodín vzniká pracovníkom podľa kolektívnej zmluvy nárok na odmenu.

Vnútroštátny súd tiež poznamenáva, že v článku 30 rovnakej CCNL sa vo vzťahu k pracovníkom na neurčitý čas naopak stanovuje, že „týždenný pracovný čas je 39 hodín, čo zodpovedá dennému pracovnému času v trvaní 6,30 hodiny“, čo znamená, že zamestnávateľ je v každom prípade povinný odmeniť pracovníka za uvedený pracovný čas, a to aj v prípade, že o výkon práce nepožiadá a okrem prípadov prerušenia práce spôsobených vyššou mocou, pričom zo zodpovedajúcej odmeny musí zaplatiť odvody.

- 10 Tento súd má pochybnosti, či je právna zásada potvrdená Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd) v súlade s právom Únie, konkrétne s doložkou 4 smernice 1999/70/ES o práci na dobu určitú a zastáva názor, že v prejedávanej veci sú splnené podmienky pre podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor v súlade s požiadavkou INPS.

Prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa vnútroštátneho práva

- 11 [omissis]
- 12 [omissis]
- 13 [omissis] [*vnútroštátna judikatúra a judikatúra súdov Únie, z ktorej vyplýva prípustnosť návrhu na Súdny dvor*]

Uplatniteľnosť práva Únie na prejednávanú vec

- 14 Z hmotnoprávneho hľadiska zastáva vnútroštátny súd názor, že na prejednávanú vec sa vzťahuje právo Únie, a to pokiaľ ide o zásadu nediskriminácie uvedenú v doložke 4 smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, v ktorej bode 1 sa 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“.
- 15 Predmetom diskusie v tomto konaní sú predovšetkým „pracovnoprávne podmienky“, čiže pojem, ktorý sa nemá vykladať reštriktívne, ale v širokom zmysle ako pojem zahŕňajúci všetky výhody, ktoré zamestnávateľ vypláca pracovníkovi z dôvodu pracovného pomeru, čiže týkajúci sa aj výšky odmeny

(rozsudky Súdneho dvora z 13. septembra 2007, *Del Cerro Alonso*, vec C-307/05; z 12. decembra 2013, *Carratù*, vec C-361/12; z 15. apríla 2008, *Impact*, vec C-268-06).

Pokiaľ ide o rozsudok *Del Cerro Alonso*, doslovne sa v ňom uvádza, že „otázka, či v zmysle zásady nediskriminácie, ktorá je uvedená v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, musí byť jedna z častí odmeny ako pracovnoprávna podmienka priznaná pracovníkovi na dobu určitú v rovnakom rozsahu ako pracovníkovi na dobu neurčitú, patrí do pôsobnosti článku 137 ods. 1 písm. b) ES, a teda smernice 1999/70, ako aj rámcovej dohody prijatej na tomto základe“ (bod 47). Pojem rovnosti „pracovnoprávnych podmienok“ sa preto má vykladať tak, že zahŕňa aj odmeňovanie, ktorého rozsah nepochybne závisí od vnútroštátnych predpisov, nemožno ho však určovať rozdielne v neprospech pracovníkov na dobu určitú len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú, pokiaľ na to neexistujú objektívne dôvody.

- 16 V prejedávanej veci je totiž predmetom bezprostrednej diskusie v konaní v prvom rade odmena patriaca poľnohospodárskym pracovníkom na dobu určitú, keďže odvody, čiže plnenie, ktoré si nárokuje INPS, sa podľa vnútroštátneho práva platia z celej odmeny splatnej zamestnancom.
- 17 Okrem toho, z ďalšieho hľadiska sa vychádza z predpokladu, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ zahŕňa aj odvody vyžadované INPS, keďže slúžia na poskytovanie dávok sociálneho zabezpečenia vyplácaných zamestnaneckými dôchodkovými systémami, čiže plnení, ktoré sú tiež súčasťou pojmu [práva Únie] odmena (pozri rozsudky Súdneho dvora zo 17. mája 1990, vec C-262/88, už citovaný, ako aj z 13. novembra 2008, *Komisia proti Taliansku*, vec 46/07, a tiež z 15. apríla 2008, *Impact*, vec C-268/06, ktorý do uvedeného pojmu zahŕňa „dôchodkové zabezpečenia, ktoré závisia na pracovnoprávnom vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, s výnimkou zákonných dôchodkových dávok sociálneho zabezpečenia, ktoré skôr závisia od sociálnych hľadísk ako od takéhoto pracovnoprávneho vzťahu“).
- 18 Smernica 2006/54 totiž vymedzuje ako zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia systémy ochrany pred chorobou, invaliditou, starobou, pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a nezamestnanosťou, ktoré nesúvisia s právnou úpravou podľa smernice 79/7/EHS (týkajúcou sa všeobecného systému sociálneho zabezpečenia) a ktorých cieľom je „zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, v povolanií alebo v skupine povolanií, dávky dopĺňajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia alebo také, ktoré ich nahrádzajú bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voliteľná“.

V rámci judikatúry súdov Únie ide o ustálený pojem, z ktorého možno vyvodit', že prvok, ktorým sa zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia odlišujú od všeobecného systému sociálneho zabezpečenia, nie je zabezpečovací účel

poskytovanej ochrany alebo povaha chránených rizík, ale skôr druh príjemcov a príčina odôvodňujúca daný vzťah: správcovia sociálneho zabezpečenia poskytujú dávky širokej verejnosti na základe zákona a podľa kritérií solidarity a podpory pre najslabšie kategórie, kým zamestnanecké systémy poskytujú výhody, ktoré dopĺňajú alebo nahrádzajú výhody poskytované zákonnými systémami verejného sociálneho zabezpečenia v prospech pracovníkov, ktorí patria do určitého podniku, hospodárskeho odvetvia alebo profesijného sektora, a to ako integrálny prvok ich zamestnaneckého vzťahu.

- 19 V prejedávanej veci ide o odvody určené na vyplácanie dávok závislých od pracovnoprávneho vzťahu, ktorých výška je úmerná dĺžke trvania tohto vzťahu a ktoré súvisia s výškou odmeny, keďže odvody závisia od výšky odmeny. Dôsledkom uvedeného je, že nižšia odmena, ktorá sa odráža v nižších odvodoch, vedie aj k nižším dávkam sociálneho zabezpečenia, čo spôsobuje zjavnú ujmu pre jednotlivých pracovníkov, ako aj zvýšenie verejných nákladov na poskytovanie dávok týmto pracovníkom, ktoré v plnej miere znáša systém verejného sociálneho zabezpečenia.
- 20 Z predmetného hľadiska sa toto konanie preto týka aj dávok, ktoré možno vyplácať poľnohospodárskym pracovníkom na dobu určitú, ktorí majú nárok na odmenu len v závislosti od skutočne odpracovaných hodín, a preto môžu v porovnaní so zárukou pre stálych pracovníkov, ktorí majú za každých okolností bez ohľadu na skutočne odpracované hodiny zabezpečený minimálny príjem stanovený v kolektívnej zmluve, poberať dávky, ktorých výška bude nepochybne nižšia.
- 21 V každom prípade nemožno pochybovať o tom, že v prejednávanej veci ide o „pracovnoprávne podmienky“, na ktoré odkazuje doložka 4 smernice 99/70/ES, a preto ide o prípad, na ktorý sa vzťahuje pôsobnosť práva Únie.
- 22 Z rozsahu pôsobnosti uvedenej smernice nie je vylúčené ani odvetvie poľnohospodárstva.
- 23 Ďalej, pokiaľ ide o výlučne vertikálny účinok smernice, ktorej sa podľa vyjadrenia navrhovateľky nemožno dovoľávať v spore medzi súkromnými osobami, tento predpoklad vyvracia predovšetkým skutočnosť, že predmetná smernica sa riadne prebrala do vnútroštátneho práva legislatívnym dekrétom č. 368/2001, ktorý v odseku 6 zakotvuje zásadu nediskriminácie aj v rámci talianskeho právneho systému [*omissis*], z čoho vyplýva aj horizontálny účinok tejto zásady vo vzťahoch medzi súkromnými osobami a tiež medzi súkromnými osobami a verejnými subjektmi.
- 24 Po druhé, zásada nediskriminácie je všeobecnou zásadou práva Únie s plným priamym účinkom aj v horizontálnych situáciách, prinajmenšom v prípadoch, v ktorých sa špecifikuje v prameňoch sekundárneho práva, ako v prípade smernice 99/70/ES v prejedávanej veci (pozri rozsudok Súdneho dvora *Kucukdeveci*, vec C-555/07.)

- 25 Napokon treba zohľadniť, že zákaz uvedený v citovanej doložke 4.1 sa uznal ako nepodmienečný a dostatočne presný, aby si ani nevyžadoval úkony preberajúce smernicu do vnútroštátneho práva, s jedinou výhradou týkajúcou sa odôvodnení založených na objektívnych dôvodoch (podliehajúce súdnemu preskúmaniu, rozsudok Súdneho dvora *Impact*, C-268-06, s. 65 a 68), ktoré sa majú chápať tak, že označujú „presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť“ (rozsudok Súdneho dvora, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, s. 53 až 58).
- 26 Na základe zistenia, že doložka 4.1 predmetnej smernice sa vzťahuje na odmeňovanie poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú a na súvisiace odvody, sa preto v tomto konkrétnom prípade vychádza z predpokladu, že právna zásada potvrdená Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd) v súvislosti s výpočtom odvodov, ktoré má zamestnávateľ odvádzať podľa skutočne odpracovaných hodín, je v rozpore s touto doložkou, keďže vedie k horšiemu zaobchádzaniu v porovnaní so zaobchádzaním vyhradeným pre poľnohospodárskych pracovníkov na neurčitý čas, pričom na to neexistujú skutočné objektívne dôvody.
- 27 Pokiaľ ide o porovnateľnosť týchto dvoch kategórií, je nepochybné a nesporné, že poľnohospodárski pracovníci na dobu určitú vykonávali rovnaké úlohy ako pracovníci zamestnaní na neurčitý čas [*omissis*].
- 28 Pokiaľ ide o horšie zaobchádzanie, je isté, že uplatnenie právnej zásady vyslovenej Najvyšším súdom by malo za následok horšie zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní s porovnateľnými stálymi pracovníkmi, vzhľadom na to, že výlučne v dočasných pracovnoprávných vzťahoch v oblasti poľnohospodárstva by mohol zamestnávateľ voľne a jednostranne určovať obsah vzájomných záväzkov zmluvných strán, t. j. prácu aj odmeňovanie, a následne aj výšku odvodov a ďalej výšku dávok sociálneho zabezpečenia, kým pracovníkom na neurčitý čas sa v každom prípade zaručuje minimálna denná odmena za 6,30 hod., a to bez ohľadu na skutočne vynaloženú prácu, vrátane následných dopadov na odvody a od nich závislé dávky poskytované INPS.
- 29 Pokiaľ ide o neexistenciu objektívnych dôvodov rozdielneho zaobchádzania, treba poznamenať, že nikto z účastníkov konania nešpecifikuje tieto objektívne dôvody, ktoré majú označovať „presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť“ (rozsudok Súdneho dvora, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, s. 53 až 58), zatiaľ čo tento pojem podľa judikatúry Súdneho dvora vyžaduje, aby rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia „presných a konkrétnych skutočností, ktorými sa vyznačuje predmetná podmienka zamestnávania, v osobitnom kontexte, do ktorého táto podmienka patrí, a na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely toho, aby bolo možné zabezpečiť, aby toto rozdielne zaobchádzanie zodpovedalo skutočnej potrebe, bolo vhodné na dosiahnutie sledovaného cieľa a bolo na tento účel nevyhnutné“ (rozsudok Súdneho dvora z 19. októbra 2023, vec C-660/20).

- 30 V prejedávanej veci neexistujú objektívne skutočnosti súvisiace s výkonom práce ani presné a konkrétne prvky, z ktorých by bolo možné vyvodiť skutočnú potrebu rozdielneho zaobchádzania vyhradeného pre zamestnancov na dobu určitú, a to aj vzhľadom na to, že špecifické riziká poľnohospodárskej činnosti určené konkrétnym výskytom nepredvídateľných meteorologických podmienok sa týkajú všetkých prác, pričom druh pracovného pomeru nie je vôbec relevantný.

Z týchto dôvodov

odvolací súd

vzhľadom na článok 267 ZFEÚ

kladie Súdnemu dvoru Európskej únie tieto prejudiciálne otázky týkajúce sa výkladu:

1. Má sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniu vnútroštátnej kolektívnej zmluvy, ako je pravidlo uvedené v článku 40 C.C.N.L. [contratto collettivo nazionale di lavoro – národná kolektívna pracovná zmluva] pre poľnohospodárskych pracovníkov a pestovateľov kvetov a škôlkarských rastlín zo 6. júla 2006, tak, ako ho pre vnútroštátny súd záväzne vyložil Corte di Cassazione (Najvyšší kasačný súd), ktorý poľnohospodárskym pracovníkom na dobu určitú priznáva právo na odmenu za skutočne odpracované hodiny v rámci pracovného dňa, na rozdiel od predchádzajúceho článku 30 C.C.N.L., ktorý poľnohospodárskym pracovníkom na neurčitý čas priznáva právo na odmenu za pracovný deň v trvaní 6,30 hod.?

2. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúcu otázku, má sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že pracovnoprávne podmienky zahŕňajú aj stanovenie výšky povinného príspevku na sociálne zabezpečenie splatného v rámci zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia v prospech poľnohospodárskych pracovníkov na dobu určitú, v dôsledku čoho by sa výška odvodov mala určiť na základe rovnakého kritéria, ako sa stanovuje pre poľnohospodárskych pracovníkov na neurčitý čas, čiže v závislosti od denného pracovného času vyplývajúceho z kolektívnej zmluvy a nie podľa skutočne odpracovaných hodín?

Rozhodol o prerušení konania až do uverejnenia rozhodnutia Súdneho dvora o uvedených prejudiciálnych otázkach.

Poveruje kanceláriu súdu zaslaním tohto uznesenia Súdnemu dvoru Európskej únie [omissis].

[omissis]

Florenca, 8. januára 2024

[omissis]