

Věc C-133/21

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora**

Datum doručení:

3. března 2021

Předkládající soud:

Efeteio Athinon (Řecko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

9. března 2020

Odvolatelé:

VP

CX

RG

TR

a další

Odpůrce:

Elliniko Dimosio

Předmět původního řízení

Žaloba na zaplacení platových rozdílů z důvodu nerovného zacházení se zaměstnanci se smlouvami na dobu určitou, přičemž jediným rozlišujícím kritériem je skutečnost, že jejich smlouva je zaměstnavatelem nebo ze zákona kvalifikována jako pracovní smlouva na dobu určitou.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Výklad ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999), článek 267 SFEU

Předběžné otázky

- Je s ustanovením 4 směrnice 1999/70/ES slučitelná taková vnitrostátní právní úprava, jako je sporná právní úprava, která ukládá nerovné platové zacházení na úkor zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou, a to ve smyslu ustanovení 1 směrnice 1999/70/ES, ve srovnání se srovnatelným zaměstnancem na dobu neurčitou, kde jediným rozlišujícím kritériem je skutečnost, že jejich smlouva je zaměstnavatelem nebo ze zákona kvalifikována jako pracovní smlouva na dobu určitou?
- Je s ustanovením 4 směrnice 1999/70/ES slučitelná zejména taková vnitrostátní právní úprava, která odůvodňuje nerovné platové zacházení se zaměstnanci z důvodu skutečnosti, že tyto zaměstnanci vykonávali svou práci na základě smluv na dobu určitou, s vědomím skutečnosti, že jejich práce splňuje stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele?

Relevantní ustanovení unijního práva

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva:

Nařízení prezidenta č. 164/2004 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru.

Zákon č. 3205/2003 o ustanoveních o platech veřejných činitelů a zaměstnanců [právnických osob podle veřejného práva] a [místních orgánů (O.T.A.)], zaměstnanců ozbrojených sil ve stálé službě, jakož i na základě rozšíření řecké policie, hasičů a pobřežní stráže a další příslušná ustanovení.

Zákon č. 3320/2005 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců státu a právnických osob širšího veřejného sektoru a O.T.A..

Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení

- 1 Odvolatelé byli přijati do zaměstnání řeckým státem k různým datům, od roku 2001 do roku 2008, a od té doby stále a nepřetržitě pracovali až do podání žaloby

- v roce 2010 (viz níže bod 3) jako uklízeči na základních a středních školách, nejprve na základě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů, které odpůrce kvalifikoval jako „smlouvu o dílo“, a následně od prosince 2006 a ledna 2007 na základě soukromoprávních pracovních smluv na dobu neurčitou.
- 2 V roce 2005 Ústřední personální rada Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [ministerstvo veřejného školství a náboženství (MPIC)] a následně Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou [Vyšší rada pro výběr personálu (ASEP)] příslušnými rozhodnutími stanovily, v důsledku podání žádostí odvolatelů, že byly splněny podmínky pro uplatnění ustanovení článku 11 nařízení prezidenta č. 164/2004. Následně byli zařazeni k odpůrci na základě pracovních smluv na dobu neurčitou, a to rozhodnutími MPIC z roku 2006 a 2007.
 - 3 Na základě těchto událostí podali odvolatelé dne 10. června 2010 žalobu k Monomeles Protodikeio Athinon (soud prvního stupně v Aténách – samosoudce), ve které se domáhali, aby byla odpůrci uložena povinnost zaplatit jim peněžní částky odpovídající rozdílu mezi platy, které dostávali od roku 2001 do roku 2008, a platy stanovenými právními předpisy pro zaměstnance s podobnou kvalifikací, kteří pracovali pro odpůrce, s přihlédnutím k jejich pracovní době, jelikož měli smlouvy kvalifikované jako smlouva o dílo.
 - 4 Pravomocným rozsudkem č. 2198/2011 samosoudce v Aténách zamítl žalobu jako nelegitimní. Na základě opravného prostředku odvolatelů proti prvostupňovému rozsudku podanému k Efeteio Athinon (odvolací soud v Aténách) tento soud usnesením č. 1189/2016 prohlásil odvolání za přípustné, částečně vyhověl návrhovému žádáním a uložil odpůrci povinnost zaplatit odvolatelům částky uvedené v žalobě spolu se zákonnými úroky.
 - 5 Jak řecký stát, tak odvolatelé podali kasační opravný prostředek k Areios Pagos (kasační soud). Na základě návrhů uvedených v kasačních opravných prostředcích vydal Areios Pagos (kasační soud) rozsudek č. 570/2018, kterým byl zrušen rozsudek č. 1189/2016 Efeteio Athinon (odvolací soud v Aténách) v části, v níž uznal výše uvedené platové rozdíly za období před zařazením odvolatelů na místa stanovená v organizačním plánu, a věc byla vrácena odvolacímu soudu.

Hlavní argumenty účastníků původního řízení

- 6 Odvolatelé tvrdí, že byli přijati do zaměstnání jako uklízeči/uklízečky a že na základě smluv kvalifikovaných odpůrcem jako smlouvy o dílo se zabývají úklidem škol odpůrce. Odvolatelé tvrdí, že z jejich pracovních podmínek a doby trvání práce vyplývá závislá povaha práce, a že podléhali řídicí pravomoci svého zaměstnavatele (řeckého státu), jehož zástupci určovali místo, čas a způsoby provádění jejich činností.
- 7 Vzhledem k tomu, že byli vystaveni diskriminačnímu zacházení z důvodu obdržených platů, neboť jim nebyl vyplácen plat stanovený zákonem č. 3205/2003 pro státní zaměstnance se soukromoprávními pracovními smlouvami na dobu

neurčitou, odvolatelé tvrdí, že při neexistenci objektivního důvodu, který by odůvodňoval takové diskriminační zacházení, vyvstává otázka použitelnosti ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen „rámcová dohoda“), ve znění směrnice 1999/70, která je přímo použitelná.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 8 Výše uvedeným rozsudkem č. 570/2018 Areios Pagos (kasační soud) prohlásil, že tyto platové rozdíly nemohou být založeny na článku 1 zákona č. 3320/2015. Pokud jde naopak o slučitelnost čl. 1 odst. 4 písm. a) zákona č. 3320/2005 s ustanovením 4 rámcové dohody, bylo rozhodnuto, že toto ustanovení není v rozporu s ustanoveními směrnice 1999/70, a zejména s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody, podle kterého, pokud jde o pracovní smlouvy, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
- 9 Kromě toho Areios Pagos (kasační soud) výše uvedeným rozsudkem rozhodl, že v projednávané věci neexistuje srovnatelnost dotčených podmínek zaměstnání vyžadovaných tímto ustanovením, u které je třeba zohlednit řadu faktorů, jako je povaha práce, vzdělávání a pracovní podmínky. Nelze tedy mít za to, že se odvolatelé nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců na dobu neurčitou, tudíž se ustanovení 4 nepoužije, neboť rozdílné zacházení se týká různých situací. Pro existenci výše uvedené podmínky srovnatelnosti totiž nestačí, že plat odvolatelů nebyl rovnocenný platu, který dostávali jejich kolegové, kteří jsou zaměstnanci odpůrce na dobu neurčitou, přestože mají stejnou kvalifikaci a pracují ve stejných podmínkách, bez konkrétního uvedení určité kategorie pracovníků s pracovními smlouvami na dobu neurčitou a uvedení činností a povinností obou kategorií.
- 10 Areios Pagos (kasační soud) rovněž uvádí, že normativní ustanovení týkající se uzavírání smluv o dílo na dobu určitou pro úklid škol, v části, ve které se vztahuje k období následujícímu po přizpůsobení vnitrostátní právní úpravy směrnici 1999/70 (10. července 2002), se nejeví svévolné, ale je odůvodněno zvláštní povahou úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy uzavřeny, a vlastnostmi, které jsou těmto smlouvám vlastní, a to ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a), vzhledem k tomu, že tyto služby představují nezbytnou činnost ke splnění stálých a trvalých potřeb pro výkon výuky (úklid školních budov), který nevyžaduje, aby řecký stát přijal do zaměstnání zaměstnance na dobu neurčitou, ale který může být stejně tak sledován uzavřením smluv o dílo, ať už jsou uzavřeny s právními osobami (např. úklidovými podniky) nebo s fyzickými osobami. Důvodem je skutečnost, že uzavírání nových po sobě jdoucích pracovních smluv nebo smluv o dílo na dobu určitou, i když jsou opakované, nebo dokonce trvalé, pokud to objektivní důvody odůvodňují podle čl. 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, jako

je tomu v projednávané věci, nespadá do rámce ochrany směrnice, jejímž cílem je předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou ve smyslu čl. 1 bodu 2 rámcové dohody.

- 11 Podle Areios Pagos (kasační soud) na výše uvedeném nic nemění skutečnost, že v projednávané věci byli odvolatelé zařazeni na místa v organizačním plánu na základě soukromoprávního pracovního poměru na dobu neurčitou při použití přechodného ustanovení uvedeného v článku 11 nařízení prezidenta č. 164/2004, které bylo přijato na základě směrnice. Ustanovení článku 11, odkazující pouze na ustanovení čl. 5 odst. 1 nařízení prezidenta, které se týká zákazu uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, a nikoli na ustanovení čl. 5 odst. 2, které umožňuje výjimečné uzavření po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, pokud to objektivní důvody odůvodňují, jak ostatně stanoví ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody, a to aniž by tato rámcová dohoda stanovila časové limity, je z tohoto hlediska pro zaměstnance příznivější než směrnice.
- 12 Předkládající soud uvádí, že v projednávané věci odvolatelé zakládají svou žalobu znějící na přiznání platových rozdílů na tvrzení, že ve skutečnosti pracovali, na základě správné právní kvalifikace právního vztahu, v podmínkách zaměstnání (a nikoli na základě smlouvy o dílo). Jejich nárok na vyšší platy vyplývá přímo ze zákona č. 3205/2003, jehož ustanovení byla legitimně rozšířena na zaměstnance se soukromoprávními pracovními smlouvami společnou ministerskou vyhláškou.
- 13 Kromě toho podle ustanovení 4 rámcové dohody „nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou“. Toto ustanovení již bylo provedeno do vnitrostátního práva, mimo jiné v článku 4 nařízení prezidenta č. 164/2004 pokud jde o veřejný sektor.
- 14 Na rozdíl od ustanovení 5, které se týká předcházení zneužití využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, je ustanovení 4 týkající se zákazu diskriminace jasné a přesné a je přímo použitelné (rozsudek ze dne 15. dubna 2008, C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, body 59 a násl.). Soudní dvůr Evropské unie totiž opakovaně zdůraznil, že ustanovení 4 je zásadní a musí být vykládáno v širokém a nikoli restriktivním smyslu. Osoby se smlouvou nebo pracovním poměrem na dobu určitou jsou považovány za zaměstnance ve smyslu směrnice bez ohledu na konkrétní kvalifikaci takové práce nebo díla vnitrostátním zákonodárcem (rozsudek ze dne 13. září 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, bod 29). Podle judikatury Soudního dvora se navíc pracovní podmínky uvedené v ustanovení 4 rámcové dohody týkají rovněž nerovného zacházení (odměňování) se zaměstnanci s pracovními smlouvami na dobu určitou.
- 15 Z toho vyplývá, že ustanovení 4 rámcové dohody, jak již bylo provedeno do řeckého práva, v zásadě brání jakékoli diskriminaci zaměstnanců na dobu určitou ve vztahu k jejich platu ve srovnání se zaměstnanci na dobu neurčitou se stejnými nebo podobnými úkoly. Za účelem stanovení toho, zda je ustanovení 4 použitelné

v projednávané věci, a ověření, zda došlo k porušení tohoto ustanovení, nestačí, že plat odvolatelů nebyl rovnocenný platu, který dostávali jejich kolegové, kteří jsou zaměstnanci odpůrce na dobu neurčitou, přestože mají stejnou kvalifikaci a pracují ve stejných podmínkách, ale je třeba konkrétně zkoumat tuto kategorii zaměstnanců s pracovními smlouvami na dobu neurčitou, jakož i činnosti a úkoly každé kategorie zaměstnanců.

- 16 V projednávané věci bylo konstatováno, že odvolatelé pracovali v podmínkách zaměstnání, tedy podléhali řídicí pravomoci svého zaměstnavatele (řeckého státu), jehož zástupci určovali místo, čas a způsoby provádění jejich činnosti. V důsledku toho odvolatelé ve skutečnosti nepracovali na základě smlouvy o dílo, ale na základě pracovních smluv a spadali tedy pod pojem zaměstnanec ve smyslu ustanovení 1 rámcové dohody.
- 17 Z tohoto důvodu jejich diskriminační zacházení ve vztahu k obdržení platu, neboť jim nebyl vyplácen plat stanovený právní úpravou pro státní zaměstnance se soukromoprávními pracovními smlouvami na dobu neurčitou, vyvolává otázku použití ustanovení 4 rámcové dohody, neboť neexistuje žádný objektivní důvod, který by takové nerovné zacházení odůvodňoval.
- 18 Pokud jde o otázku existence objektivního důvodu, Areios Pagos (kasační soud) v nedávných rozsudcích stanovil, že rozdílné zacházení mezi zaměstnanci s pracovními smlouvami na dobu určitou až do jejich přeměny na pracovní poměr na dobu neurčitou při použití ustanovení článku 11 nařízení prezidenta č. 164/2004 a článku 1 zákona č. 3320/2005 bylo odůvodněno skutečností, že tito zaměstnanci „vědomě vykonávali práci reagující na trvalé potřeby“, aniž by však přímo odkázal na ustanovení 4 rámcové dohody. Je tedy legitimní se ptát, zda tato okolnost představuje objektivní důvod odůvodňující vyloučení uplatnění zákazu diskriminace stanoveného v ustanovení 4 rámcové dohody.