

Věc C-726/19

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

1. října 2019

Předkládající soud:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Španělsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

23. září 2019

Odvolatel:Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y
Alimentario**Žalobkyně (odpůrkyně v odvolacím řízení):**

JN

Předmět původního řízení

Předmětem původního řízení je návrh na určení odstupného při skončení pracovního poměru žalobkyně.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Předmětem této žádosti je pět problematických oblastí, a sice [zprvém] určit, zda je smlouva o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa v souladu s rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou; [zadruhé] zda existence takových smluv bez časového omezení, jako je smlouva o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa, znamená, že směrnice 1999/70 nebyla řádně provedena; [zatřetí] zda skutečnost, že nebyla přijata náležitá opatření k předcházení zneužívání smluv o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa a jeho sankcionování, maří užitečný účinek rámcové dohody; [začtvrté] zda takový pracovní poměr, jaký vzniká na základě smlouvy o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa a který trvá po dlouhou dobu a jeho skončení není

stanoveno, je zneužívající, a [zapáté] zda hospodářská krize představuje objektivní důvod pro nepřijetí opatření k předcházení prodlužování pracovních poměrů po velmi dlouhou dobu. Právním základem je článek 267 SFEU.

Předběžné otázky

1) Lze mít za to, že zavedení institutu takové dočasné smlouvy, jako je smlouva o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa, která umožňuje zaměstnavateli libovolně rozhodovat o době jejího trvání v závislosti na rozhodnutí, zda obsadí nepřidělené pracovní místo, kdy tak učiní a jak dlouho bude trvat řízení, je v souladu s užitečným účinkem směrnice 1999/[70], ustanoveními 1 a 5 [rámcové dohody]?

2) Musí být povinnost, stanovená ustanovením 5 [rámcové dohody, která je přílohou] směrnice Rady 1999/70/ES, zavést některé nebo některá z opatření tam stanovených za účelem předcházení zneužívání uzavírání dočasných pracovních smluv v případě smluv o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa, považována za provedenou do španělského práva, když – v souladu s judikaturou – není stanovena maximální doba trvání těchto dočasných pracovních poměrů, nejsou upřesněny objektivní důvody pro jejich obnovení ani není stanoven počet obnovení takových pracovních poměrů?

3) Představuje skutečnost, že ve španělském právu – v souladu s judikaturou – neexistuje ve vztahu k pracovníkům se smlouvami o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa žádné účinné opatření k předcházení zneužitím a jejich sankcionování, neboť maximální celková doba trvání pracovních poměrů není omezena, tyto poměry se nikdy, ani po mnoha letech, nezmění na pracovní poměry na dobu neurčitou nebo na nestálé pracovní poměry na dobu neurčitou a pracovníkům nepřísluší při ukončení pracovního poměru odstupné, přičemž orgán veřejné správy nemá v případě, kdy nepřidělené pracovní místo veřejně nenabízí k přidělení po několik let, nebo když protahuje výběrové řízení, povinnost odůvodnit obnovování dočasného pracovního poměru, maření účelu a užitečného účinku rámcové dohody?

4) Je třeba mít za to, že bezčasý pracovní poměr, který v souladu s právním názorem velkého senátu Soudního dvora (EU) vyjádřeným v rozsudku ze dne 5. června 2018, C-677/16, trvá neobvykle dlouho a zcela závislí na libovůli zaměstnavatele, aniž je jakkoli omezen nebo odůvodněn, přičemž pracovník nemůže předvídat, kdy bude tento pracovní poměr, jenž může trvat až do jeho odchodu do důchodu, ukončen, je v souladu s cílem směrnice Rady 1999/70/ES, nebo je třeba jej považovat za zneužívající?

5) Lze v souladu s právním názorem desátého senátu Soudního dvora (EU) vyjádřeným v rozsudku ze dne 25. října 2018, C-331/17, mít za to, že hospodářská krize z roku 2008 je obecně důvodem pro neexistenci jakéhokoli preventivního opatření proti zneužívání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 odst. 1 rámcové dohody, které by mohlo předejít tomu nebo

odrazovat od toho, aby pracovní poměr žalobkyně u Madridského společenství byl prodlužován od roku 2003 do roku 2008, kdy byla pracovní smlouva obnovena, a poté až do roku 2016, takže dočasný pracovní poměr trval po dobu 13 let?

Uplatňovaná 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 (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368): bod 14 odůvodnění.

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jež je přílohou směrnice 1999/70: preambule a ustanovení 1 až 5.

Rozsudky Soudního dvora:

ze dne 13. září 2007, del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), body 52 až 55;

ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (C-378/07, C-379/13 a C-380/07, EU:C:2009:250), body 76, 82 až 84, 87, 88, 97 až 99 a 105;

ze dne 14. září 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), body 44, 47, 49 a 52 až 54;

ze dne 7. března 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), body 26 a 34;

ze dne 5. června 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), bod 64;

ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), body 55, 60, 64 až 66 a 70 až 72;

ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), body 88 a 97 až 101, a

ze dne 8. května 2019, Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387), body 24 až 30, 39 a 40.

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Španělská Ústava: čl. 9 odst. 3.

Código Civil (občanský zákoník): čl. 1 odst. 6.

Texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores (přepracované znění zákoníku práce; dále jen „ET“), schválené Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24

de marzo (královské legislativní nařízení č. 1/1995 ze dne 24. března 1995) (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995): čl. 12 odst. 7 a čl. 15 odst. 1 až 3 a 6.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (zákon o základním služebním řádu a pracovním řádu zaměstnanců ve veřejné správě), jehož konsolidované znění bylo schváleno Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (královské legislativní nařízení č. 5/2015 ze dne 30. října 2015) (BOE č. 261, ze dne 31. října 2015, s. 103105) (dále jen „EBEP“): články 70 a 83 a čtvrté přechodné ustanovení.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (královské nařízení č. 2720/1998, ze dne 18. prosince 1998, kterým se provádí článek 15 zákoníku práce v oblasti smluv na dobu určitou) (BOE č. 7 ze dne 8. ledna 1999): články 4 a 8.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (kolektivní smlouva zaměstnanců v pracovním poměru u Madridského společenství; BOCM č. 100 ze dne 28. dubna 2005, s. 32) (dále jen „kolektivní smlouva“): článek 13 a jedenácté přechodné ustanovení.

Rozsudek Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) ze dne 4. července 2019.

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 JN začala pro Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid (madridský institut pro výzkum a vývoj v zemědělství Madridského společenství; dále jen „Instituto“) pracovat dne 23. června 2003 v profesní kategorii pomocných sil v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, a to na základě smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa vázaném na nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru z roku 2002. Smlouva byla v roce 2008 prodloužena, protože pracovní místo zastávané žalobkyní zůstalo po přerazovacím výběrovém řízení vyhlášeném v roce 2005 nepřidělené. V roce 2009 bylo vyhlášeno nové přerazovací výběrové řízení, které bylo ukončeno v roce 2016.
- 2 Vyhláškou Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (úřad regionální vlády a regionální ministerstvo spravedlnosti a vnitra) ze dne 3. dubna 2009 bylo vyhlášeno mimořádné výběrové řízení za účelem konsolidace pracovních míst pomocných sil v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb v režimu pracovního poměru. Dne 27. července 2016 byly osoby, které uspěly v tomto řízení, přiděleny na příslušná pracovní místa a dne 3. října bylo JN sděleno, že v důsledku realizace nabídky na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru její pracovní poměr zanikl.

- 3 Dne 17. listopadu 2016 podepsala JN jinou smlouvu o dočasném obsazení jiného nepřiděleného pracovního místa ve stejné profesní kategorii a vázanou na přidělení daného místa v nejbližše vyhlášeném přezazovacím výběrovém řízení.
- 4 JN podala dne 24. května 201[7] žalobu k Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (soud ve věcech sociálních č. 40 v Madridu, Španělsko). Uvedený soud dospěl k názoru, že pracovní poměr JN u Instituto byl nestálým pracovním poměrem na dobu neurčitou, neboť trval déle než tři roky stanovené v článku 70 EBEP pro obsazení nepřiděleného pracovního místa, které pracovnice dočasně zastávala. Prvostupňový soud tak měl za to, že zánik pracovního poměru JN nebyl protiprávní, neboť nepřidělené pracovní bylo obsazeno ve výběrovém řízení, ale v souladu s rozsudkem Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) ze dne 28. března 2017 jí mělo být vyplaceno odstupné ve výši dvacetinásobku denní mzdy za každý odpracovaný rok, tedy v částce 3 266,48 eura.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 5 Instituto podal k předkládajícímu soudu odvolání vycházející mj. z porušení článků 70 a 83 a čtvrtého přechodného ustanovení EBEP, jakož i čl. 13 odst. 2 a 3 a jedenáctého přechodného ustanovení kolektivní smlouvy. Tvrdí, že pracovní poměr JN nemůže být změněn na nestálý pracovní poměr na dobu neurčitou. Uvádí, že ve smlouvě o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa podepsané dne 20. června 2003 bylo stanoveno, že pracovní poměr vzniklý na jejím základě potrvá až do ukončení výběrových řízení upravených v čl. 13 odst. 2 a 3 kolektivní smlouvy a přidělení nepřiděleného pracovního místa spadajícího do profesní kategorie pomocných sil v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb a vázaného na nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru z roku 2002, jež zastávala JN. Článek 70 EBEP se podle jeho názoru nevztahuje na případy upravené čtvrtým přechodným ustanovením EBEP, neboť pracovní místo je vázáno na nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru zpřed roku 2005. Neexistuje tedy lhůta pro přidělení tohoto místa v délce tří let, kterou nelze prodloužit, ale se uplatní články 13 a 14 kolektivní smlouvy. Poukazuje na to, že jedenácté přechodné ustanovení kolektivní smlouvy zavádí akční program stabilizace pracovních míst zaměstnanců v pracovním poměru pro roky 2005 a 2006 v podobě konsolidace pracovních míst, tedy postupy upravenými čtvrtým přechodným ustanovením EBEP, z čehož vyvozuje, že článek 70 EBEP se vztahuje na nově příchozí zaměstnance, ale nikoli na zaměstnance, jejichž postavení je vázáno na postup konsolidace pracovních míst. Dodává, že EBEP nabyl účinnosti v květnu 2007 a nepůsobí zpětně.
- 6 K položení předběžných otázek Instituto uvádí, že se ustanovení 5 rámcové dohody vztahuje na případy využívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a nikoli na prodlužování jediné smlouvy, které nepovažuje za protiprávní. JN má za to, že vnitrostátní právní úprava je v rozporu s ustanovením 5 [rámcové dohody, která je přílohou] směrnice, neboť doba trvání smluv o dočasném obsazení pracovního místa podepisovaných orgány veřejné správy není nikterak omezena.

Stručné uvedení důvodů žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 7 Předkládající soud stručně popisuje pracovní poměr JN následovně: jde o jediný pracovní poměr vzniklý na základě první smlouvy o dočasném obsazení nepříděleného pracovního místa podepsané v roce 2003. Vzhledem k tomu, že nepřídělené pracovní místo zastávané JN, vázané na nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru z roku 2002, nebylo v přerazovacím výběrovém řízení z roku 2005 obsazeno (ačkoli orgán veřejné správy neprokázal, že toto řízení proběhlo a s jakým výsledkem), smlouva byla v roce 2008 obnovena pro totéž nepřídělené pracovní místo s tím, že navázána byla na nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru z roku 2009; toto místo bylo nakonec obsazeno v roce 2016.
- 8 Stran španělské právní úpravy předkládající soud poukazuje předně na to, že článek 70 EBEP se na projednávanou věc vztahuje, neboť smlouva JN byla navázána na nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru z roku 2009, tedy po přijetí EBEP. Má za to, že povinnost stanovená uvedeným článkem („ke zveřejnění nabídky na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru nebo podobného nástroje musí dojít v době tří let, kterou nelze prodloužit“) není dotčena ustanovením článku 83 („pracovní místa se přidělují a mobilita zaměstnanců v pracovním poměru se zajišťuje v souladu s příslušnými ustanoveními kolektivních smluv a v případě, že neexistují, v souladu s režimem přidělování pracovních míst a mobility kariérních úředníků“), neboť tato ustanovení upravují odlišné otázky. Článek 83 upravuje totiž způsob, jakým je třeba postupovat, a článek 70 lhůtu, ve které je nutné realizovat povinnosti, jež EBEP stanoví kogentně a taxativně, a od které se nelze odchýlit předpisy nižší právní síly ani vůlí stran.
- 9 Předkládající soud uvádí, že totéž lze říci o čtvrtém přechodném ustanovení („orgány veřejné správy mohou za účelem konsolidace pracovních míst zveřejnit oznámení o výběrových řízeních na stálá pracovní místa, která odpovídají jeho různým sborům, třídám nebo kategoriím, jsou kryta z rozpočtových prostředků a jsou před 1. lednem 2005 obsazena dočasnými úředníky nebo dočasnými zaměstnanci“). Toto ustanovení, které se vztahuje na projednávanou věc, není v rozporu se lhůtou podle článku 70 a jeho účelem je také bránit účelovému udržování dočasných pracovních poměrů.
- 10 Ani ustanovení kolektivní smlouvy nevyvracejí lhůtu podle článku 70 EBEP, nýbrž stanoví způsob, jakým je třeba postupovat při obsazování nepřídělených pracovních míst, a to bez překročení uvedené lhůty, přestože je daný postup složitý.
- 11 Podle článku 13 kolektivní smlouvy musí totiž být pracovní místa obsazována v první řadě v přerazovacím výběrovém řízení. Nejsou-li takto obsazena, stejně jako v případě, kdy se uvolní přerazením osoby zastávající toto místo na jiné místo, budou nabídnuta v nejbližší nabídce na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru, v interních povyšovacích výběrových řízeních (jichž se mohou

zúčastnit jen stálí zaměstnanci v pracovním poměru – tedy ti, kteří již mají svoje pracovní místo – z nejbližší nižší skupiny a s požadovanou úrovní vzdělání) nebo v otevřeném výběrovém řízení (přístupném každému, kdo splňuje stanovené požadavky). Jedenácté přechodné ustanovení upravuje postup konsolidace pracovních míst ve třech fázích.

- 12 Podle ustálené judikatury Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) jsou smlouvy o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa, které jsou ve španělské veřejné správě využívány ve velké míře, v naprostém souladu s právem a nemají žádné důsledky v tom smyslu, že se příslušný orgán může svobodně rozhodnout, zda dané místo nabídne ve výběrovém řízení, takže dočasný pracovní poměr může trvat mnoho let, aniž je po dotyčném orgánu požadováno, aby odůvodnil prodloužení při obsazování nepřiděleného pracovního místa. Podle právního názoru Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) se tento typ pracovního poměru nikdy nestává nestálým poměrem na dobu neurčitou, a když dotyčný pracovník náhle přijde o zaměstnání tím, že se dané nepřidělené pracovní místo obsadí, aniž mohl předvídat okamžik, kdy se tak stane, nemá nárok na odstupné.
- 13 Předkládající soud poukazuje na to, že pracovní smlouva na dobu určitou je ve španělském pracovním právu výjimkou, takže je regulována striktně a uplatní se v těch případech, kdy zaměstnavatel potřebuje zaměstnance na krátkou dobu, přičemž vždy musí být splněny zákonné podmínky. Počítá se s tím, že po uplynutí původně určené doby nebude již potřeba trvat, protože pro případ, že by tomu tak nebylo nebo že by nebyly splněny zákonné podmínky, zákon stanoví, že se smlouva změní na smlouvu na dobu neurčitou, takže pracovní místo původně koncipované jako dočasné se v rámci daného podniku konsoliduje. V této souvislosti článek 15 ET podrobně upravuje případy, kdy se smlouva na dobu určitou mění na smlouvu na dobu neurčitou, přičemž činí rozdíl mezi dvěma zcela odlišnými situacemi, a sice [zprvu] když pracovník nebyl ohlášen u orgánů sociálního zabezpečení nebo byl uzavřením smlouvy obejít zákon a [zadruhé] když je překročena maximální délka pracovního poměru stanovená pro daný typ smlouvy na dobu určitou.
- 14 Vzhledem k tomu, že podstatou smlouvy na dobu určitou je uspokojit přechodnou potřebu daného podniku, nemůže z povahy věci být pracovním poměrem na dobu určitou poměr, který je prodlužován po dlouhá léta a u kterého se neví, jak dlouho může ještě trvat. V projednávané věci se po tolika letech neví, kdy a z jakého důvodu pracovní poměr skončí, neboť tímto důvodem jednoznačně nemůže být uplynutí původně sjednané doby, protože předmětem smlouvy je nyní obsadit nepřidělené pracovní místo, které Madridské společenství potřebuje po dobu neurčitou, což je v projednávané věci evidentní, jelikož pracovní poměr trval více než třináct let. Pro tak dlouhé průtahy při obsazování nepřiděleného pracovního místa nelze akceptovat žádné odůvodnění, protože i kdyby nějaké existovalo, rozhodné je to, že doba trvání pracovního poměru je absolutně neurčitá, neboť den jeho skončení nelze předvídat, což je v naprostém rozporu s povahou pracovního poměru na dobu určitou, jež podle zákonných ustanovení vyžaduje znalost okamžiku, kdy zanikne.

- 15 Článek 15 odst. 1 písm. c) ET, jímž se provádí směrnice 1999/70, představuje pokus omezit uzavírání dočasných pracovních smluv, a tím předcházet zneužívání, které unijní právo zakazuje, a smlouvu o dočasném obsazení pracovního místa upravuje pro jedinou situaci, a sice pro „případ[...] zastupování zaměstnanců, kteří mají nárok na zachování svého pracovního místa, pokud je v pracovní smlouvě specifikováno jméno zastupovaného a důvod zastoupení“. Neupravuje tedy dočasný pracovní poměr k obsazení nepřiděleného pracovního místa, který byl zaveden článkem 4 odst. 1 královského nařízení č. 2720/1998, jenž překračuje rámec jím prováděného ustanovení, když stanoví možnost uzavřít smlouvu o dočasném obsazení pracovního místa „k dočasnému obsazení pracovního místa po dobu výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa“, aby tak orgán veřejné správy mohl uspokojit potřebu obsadit nepřidělená pracovní místa po dobu, kdy jsou předmětem veřejné nabídky, a než jsou přidělena příslušným postupem a v souladu se zásadami zásluh a schopností. To bezpochyby může odůvodnit uzavírání smluv na dobu určitou, avšak nikoli průtahy při obsazování nepřidělených pracovních míst, které v praxi vede k prodloužení pracovních poměrů tohoto typu na dlouhá léta.
- 16 Předkládající soud je v každém případě toho názoru, že pracovní smlouvy o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa nejsou v souladu s pravidly stanovenými v článku 15 ET, jež omezují trvání dočasného pracovního poměru na dobu, po kterou je zastupovaný pracovník nepřítomen v podniku z některého ze zákonných důvodů zakládajících jeho nárok na zachování pracovního místa, přičemž tento důvod musí být uveden ve smlouvě a je určující pro dobu trvání daného poměru, takže strany, které podepisují smlouvu o dočasném zastupování, vědí, který pracovník je na dané místo přidělen, jaký je důvod jeho nepřítomnosti v podniku a jak dlouho bude zachován jeho nárok. Doba trvání pracovních poměrů na základě smluv o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa, která by měla odpovídat maximální délce stanovené v EBEP, je ovšem v případech obdobných projednávané věci neurčitá a závislá na libovůli orgánu veřejné správy, který bez překážek protahuje obsazení nepřiděleného pracovního místa, přičemž pracovník neví, kdy jeho pracovní poměr může skončit.
- 17 Samotné pojmenování smlouvy o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa naznačuje, že jde o smlouvu odlišnou od smlouvy o dočasném zastupování pracovníka s nárokem na zachování svého pracovního místa. Předkládající soud uvádí, že na tento typ smluv by se nemělo vztahovat omezení práv platné pro smlouvy o dočasném zastupování, protože toto omezení platí výhradně pro smlouvy upravené v ET. Proto s ohledem na zásady legality a hierarchie právních norem, zakotvené v čl. 9 odst. 3 Ústavy, nesmějí být práva pracovníků na dobu určitou omezena královským nařízením, které má nižší právní sílu než zákon, nespádají-li mezi konkrétní situace stanovené zákonodárcem, ani se nepříznivé normy nesmějí vykládat extenzivně. Podle předkládajícího soudu se proto musí uplatnit čl. 15 odst. 5 ET, který v souladu se směrnicí 1999/70 předchází zneužívání, když stanoví, že „[z]aměstnanci, kteří byli v období 30 měsíců s přerušením nebo nepřetržitě zaměstnáni po dobu delší než 24 měsíců na téže či

jiném pracovním místě v rámci téhož podniku nebo téže skupiny podniků a uzavřeli, ať již přímo, anebo na základě přidělení zprostředkovatelnou dočasného zaměstnání, alespoň dvě smlouvy na dobu určitou za stejných či odlišných podmínek smlouvy na dobu určitou, získávají postavení stálých zaměstnanců“.

- 18 Předkládající soud je přesvědčen, že se výjimka stanovená v posledním pododstavci uvedeného odstavce, podle které se uvedený odstavec nepoužije na smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, nesmí dotýkat pracovníků dočasně zastávajících nepřidělené pracovní místo, neboť smlouva o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa není v souladu s požadavky ET, a sice s požadavkem zastoupit pracovníka s nárokem na zachování pracovního místa a požadavkem uvést ve smlouvě jméno zastupovaného a důvod zastupování.
- 19 Judikatura ovšem tento názor nesdílí, v důsledku čehož se na smlouvy o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa nevztahuje žádné časové omezení. Královské nařízení č. 2729/98 sice stanoví omezení doby trvání smlouvy o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa na „uplynutí tříměsíční lhůty během výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení daného místa nebo uplynutí lhůty pro výběrová řízení ve veřejné správě.“ Lze si proto klást otázku, jaká lhůta platí pro výběrová řízení ve veřejné správě, a mohlo by se zdát, že úmyslem zákonodárce bylo v souladu se směrnicí 1999/70 omezit výběrová řízení stanovením maximální doby jejich realizování, neboť článek 70 EBEP zní v tomto ohledu jasně.
- 20 Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) je nicméně toho názoru, že lhůtu podle článku 70 EBEP nelze obecně chápat jako neměnnou záruku a že tato lhůta se neuplatní automaticky. V této souvislosti má za to, že smlouvu tohoto typu lze prodlužovat *sine die* z nejrůznějších důvodů, i když to není opodstatněné, a poukazuje na závažnou hospodářskou krizi z roku 2008, přestože u většiny smluv uzavřených Madridským společenstvím pracovníci, stejně jako pracovníce v projednávané věci, již předtím dlouhá léta pracovali na základě smluv o dočasném obsazení pracovního místa, takže již dlouho pracovali v době, kdy nebyla žádná krize, ale naopak španělské hospodářství kvetlo, přičemž také pomíjí skutečnost, že v době krize byla dotčená pracovní místa rozpočtově krytá a pracovníci se smlouvou o dočasném obsazení pracovního místa byli odměňováni stejným způsobem a stejnými platy jako stálí zaměstnanci v pracovním poměru, a dokonce i ve větším rozsahu než nově nastoupivší zaměstnanci, protože pracovníkům se smlouvou o dočasném obsazení pracovního místa byly uznány odpracované roky, v souladu s nimiž byli i odměňováni.
- 21 Předkládající soud má za to, že vzhledem k tomu, že článek 70 EBEP stanoví lhůtu tří let, pracovní poměr o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa trvající po dobu delší přetrvává, protože byl konkludentně obnoven, k čemuž dochází každé tři roky. V každém případě platí, že pokud je nepřidělené pracovní místo vázáno na určitou nabídku na přidělení pracovního místa ve veřejném sektoru, je pracovní poměr obnoven při změně předmětu smlouvy, když místo zůstane po výběrovém řízení, na které byla smlouva navázána, nadále nepřidělené

a když je navázáno na novou takovou nabídku, takže dočasný pracovní poměr potrvá po dobu nově zahájeného výběrového řízení a smlouva se obnoví. Orgán veřejné správy tak využívá po sobě jdoucí pracovní poměry na dobu určitou, někdy konkludentně, jindy – jako v projednávané věci – výslovně, ale v projednávaném případě existuje nejen původní smlouva a jedno její obnovení, ale i několik postupných novací, neboť pracovní poměr trval více než třináct let.

- 22 Nicméně v souladu s judikaturou neexistuje žádná maximální hranice pro časové omezení smluv o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa ani žádná sankce za dobu jejich trvání, která mnohdy dosahuje desítek let s tím, že doba jejich trvání závisí na libovůli orgánu veřejné správy, který se může bez nutnosti udat důvody rozhodnout, zda vůbec zahájí řízení za účelem obsazení nepřiděleného pracovního místa a kdy, zda považuje za vhodné jej zahájit a jak dlouho bude trvat, přičemž jej může bez omezení odkládat a po dobu, kdy místo zůstává nepřidělené, jej obsazovat na základě smlouvy na dobu určitou uzavřené s pracovníkem, který nemá stejná práva, jako kdyby byl jeho pracovní poměr poměrem na dobu neurčitou, a kterému v okamžiku ukončení jeho pracovního poměru nebude ani vyplaceno odstupné z důvodu zániku tohoto poměru, a obnovované bez časového omezení. Předkládající soud má za to, že neexistence mezní doby pro nabytí práva, v daném případě stálosti pracovního místa, je v přímém rozporu s obecnými zásadami španělského práva, především se zásadou právní jistoty zakotvenou v čl. 9 odst. 3 Ústavy, která se projevuje ve způsobu, jakým jsou v ET upraveny smlouvy na dobu určitou, a v úpravě takových institutů, jako jsou promlčecí a prekluzivní lhůty, neboť pro nabytí práv jsou mnohdy stanoveny doby mnohem kratší než trvání smluv o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa.
- 23 Předkládající soud konečně poukazuje na institut pracovních poměrů uzavíraných za účelem pokrytí snížení úvazku jiného pracovníka v částečném důchodu (tzv. „contrato de relevo“) upravený v článku 12 ET. Taková smlouva má stejný účel, jímž je zastoupit označeného pracovníka, který je v částečném důchodu, a to po dobu zbývajících do jeho úplného odchodu do důchodu. Stejně jako v případě dočasného obsazení pracovního místa upraveného v článku 15 ET jde o zastoupení pracovníka, jemuž v tomto případě zůstává nárok na částečné zachování pracovního místa v podniku, které až do jeho úplného odchodu do důchodu nemůže být nastalo obsazeno jinou osobou. Jde o smlouvu o dočasném obsazení pracovního místa na částečný úvazek, u které má zastupující pracovník při zániku pracovního poměru nárok na odstupné podle čl. 49 odst. 1 písm. c) ET, o kterém má Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) za to, že se na tento typ smluv vztahuje, přestože v něm – stejně jako smlouva o dočasném obsazení nepřiděleného pracovního místa – není uveden.