

Vec C-726/19

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

Dátum podania:

1. október 2019

Vnútroštátny súd:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

23. september 2019

Odvolateľka:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo
Agrario y Alimentario

Odporkyňa v odvolacom konaní:

JN

Predmet konania vo veci samej

Predmetom konania vo veci samej je žaloba o náhradu škody z ukončenia pracovného pomeru.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Návrh na začatie prejudiciálneho konania sleduje päť cieľov: určiť, či zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta je v súlade s rámcovou dohodou o práci na dobu určitú; či z existencie zmlúv bez časového obmedzenia, akou je zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, vyplýva, že smernica 1999/70 nebola správne prebratá; či neexistencia primeraných opatrení na zabránenie a sankcionovanie zneužívania zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta ohrozuje potrebný účinok rámcovej dohody; či pracovnoprávny vzťah, akým je pracovnoprávny vzťah na základe zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, ktorého trvanie je veľmi dlhé a ktorého ukončenie nie je stanovené, je nezákonný; či hospodárska kríza predstavuje objektívny dôvod odôvodňujúci neprijatie opatrení na zabránenie toho, aby sa pracovnoprávny vzťah predlžil na veľmi dlhé obdobie. Právnym základom je článok 267 ZFEÚ.

Prejudiciálne otázky

PRVÁ: Možno považovať zavedenie zmluvy na dobu určitú, akou je zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, ktoré ponecháva na voľnej úvahe zamestnávateľa dĺžku jej trvania tým, že rozhodne, či obsadí alebo neobsadí voľné pracovné miesto, kedy tak urobí a ako dlho bude trvať výberové konanie, za zlučiteľné s potrebným účinkom smernice 1999/70 a doložkami 1 a 5 [rámcovej dohody]?

DRUHÁ: Má sa vychádzať z toho, že povinnosť zaviesť jedno alebo viacero opatrení na zabránenie zneužívania uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v prípade zmlúv o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, stanovená v doložke 5 [rámcovej dohody] smernice Rady 1999/70/ES, je prebratá do španielskeho práva, ak v súlade s judikatúrou nie je stanovená maximálna dĺžka trvania týchto pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, nie sú uvedené objektívne dôvody odôvodňujúce ich obnovenie, ani nie je stanovený počet obnovení týchto pracovnoprávných vzťahov?

TRETIA: Ohrozuje neexistencia akéhokoľvek účinného opatrenia na zamedzenie a sankcionovanie zneužívania vo vzťahu k zamestnancom zamestnaným na základe zmlúv o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta v španielskom práve, cieľ a potrebný účinok rámcovej dohody v zmysle judikatúry tým, že nie je

obmedzená maximálna dĺžka trvania pracovnoprávných vzťahov, ani sa z pracovných pomerov nestanú nikdy pracovné pomery na dobu neurčitú, alebo nestále pracovné pomery na dobu neurčitú napriek mnohým rokom, ktoré uplynuli, a ani zamestnanci pri ukončení pracovného pomeru nemajú nárok na odstupné bez toho, aby sa správnomu orgánu uložila povinnosť odôvodniť obnovenie dočasného pracovnoprávného vzťahu, ak sa roky nezverejní voľné pracovné miesto v ponuke pracovných miest, alebo ak sa oddiaľuje výberové konanie?

ŠTVRTÁ: Má sa považovať za zlučiteľný s cieľom smernice Rady 1999/70/ES taký pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, ktorého trvanie je v zmysle judikatúry Súdneho dvora (EÚ), rozsudku veľkej komory z 5. júna 2018, C-677/16, nezvyčajne dlhé a je v plnej miere ponechané na voľnej úvahe zamestnávateľa bez akéhokoľvek obmedzenia alebo odôvodnenia bez toho, aby zamestnanec mohol predvídať, kedy dôjde k ukončeniu pracovnoprávného vzťahu, a či ho možno predĺžiť až do jeho odchodu do dôchodku, alebo sa má považovať takýto pracovnoprávny vzťah za nezákonný?

PIATA: Možno sa v súlade s rozsudkom Súdneho dvora (EÚ) (desiata komora) z 25. októbra 2018, C-331/17, domnievať, že hospodárska kríza z roku 2008 môže teoreticky odôvodniť neexistenciu akéhokoľvek preventívneho opatrenia na zabránenie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, ktoré by mohlo zabrániť alebo odradiť od predĺženia pracovnoprávného vzťahu žalobkyne a Comunidad de Madrid od roku 2003 do roku 2008, kedy došlo k obnoveniu, a potom do roku 2016, čím sa tak dočasné obsadenie pracovného miesta predĺžilo o 13 rokov?

Uvedené ustanovenia práva Únie

Odôvodnenie 14 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).

Preambula a doložky 1 až 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70.

Rozsudky Súdneho dvora:

z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), body 52 až 55,

z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07, C-379/07 a C-380/07, EU:C:2009:250), body 76, 82 až 84, 87, 88, 97 až 99 a 105,

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

zo 7. marca 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), body 24 a 34,
z 5. júna 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), bod 64,
z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), body 55, 60, 64 až 66
a 70 až 72,
z 21. novembra 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), body 88 a 97
až 101,
z 8. mája 2019, Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387), body 24 až 30, 39 a 40.

Uvedené ustanovenia vnútroštátneho práva

Článok 9 ods. 3 Constitución española (španielska Ústava).

Článok 1 ods. 6 Código Civil (Občiansky zákonník).

Článok 12 ods. 7 a článok 15 ods. 1 až 3 a 6 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (prepracované znenie Zákonníka práce) (ďalej len „ET“), schváleného kráľovským legislatívnym dekrétom 1/1995 z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995).

Články 70 a 83, a štvrté prechodné ustanovenie Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (zákon o služobnom poriadku úradníkov vo verejnej správe), ktorého prepracované znenie bolo schválené kráľovským legislatívnym dekrétom 5/2015 z 30. októbra 2015 (BOE č. 261 z 31. októbra 2015, s. 103105) (ďalej len „EBEP“).

Články 4 a 8 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kráľovský dekrét č. 2720/1998, ktorým sa vykonáva článok 15 Zákonníka práce v oblasti zmlúv na dobu určitú) z 18. decembra 1998 (BOE č. 7 z 8. januára 1999, s. 568).

Článok 13 a jedenáste prechodné ustanovenie Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (kolektívna zmluva zamestnancov autonómneho spoločenstva Madrid) (BOCM č. 100 z 28. apríla 2005, s. 32) (ďalej len „zmluva“).

Rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd) zo 4. júla 2019.

Stručné zhrnutie skutkových okolností a konania vo veci samej

- 1 Pani JN začala pracovať 23. júna 2003 pre Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid (Madridský inštitút poľnohospodárskeho výskumu a vývoja autonómneho spoločenstva Madrid)

(ďalej len „inštitút“) ako pomocná pracovná sila v stravovacom zariadení na základe zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta uzavretej na účely obsadenia voľného pracovného miesta, ktorá bola viazaná na ponuku pracovných miest vo verejnej službe (ďalej len „OEP“) z roku 2002. Zmluva bola v roku 2008 predĺžená, pretože pracovné miesto, ktoré zastávala, sa neobsadilo v rámci výberového konania vyhláseného v roku 2005. V roku 2009 sa vyhlásilo nové výberové konanie, o ktorom sa rozhodlo v roku 2016.

- 2 Na základe nariadenia Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (regionálne ministerstvo spravodlivosti a vnútorných záležitostí) z 3. apríla 2009 sa organizovalo výberové konanie na obsadenie pracovných miest v oblasti stravovania. Dňa 27. júla 2016 boli pridelené pracovné miesta osobám, ktoré úspešne absolvovali toto konanie, a 3. októbra bolo JN oznámené ukončenie jej zmluvy z dôvodu realizácie OEP.
- 3 Dňa 17. novembra 2016 JN podpísala ďalšiu zmluvu o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta na účely obsadenia iného pracovného miesta na rovnakej pozícii, ktorá súvisela s obsadením pracovného miesta z prvého vyhláseného výberového konania.
- 4 JN podala 24. mája 2017 žalobu na Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (Pracovnoprávny súd č. 40 Madrid, Španielsko). Uvedený súd sa domnieval, že pracovný pomer JN s inštitútom bol nestály na dobu neurčitú z dôvodu prekročenia lehoty troch rokov stanovenej v článku 70 EBEP na obsadenie voľného pracovného miesta dočasným zamestnancom. Súd preto konštatoval, že vypovedanie pracovnej zmluvy pani JN bolo zákonné, keďže voľné pracovné miesto bolo obsadené v rámci výberového konania, ale v nadväznosti na rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd) z 28. marca 2017 sa jej má zaplatiť odstupné vo výške 3 266,48 eura, ktoré zodpovedá dvadsať – násobku dennej mzdy za odpracovaný rok.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 5 Inštitút podal na vnútroštátny súd odvolanie založené na porušení, okrem iného, článkov 70 a 83, a štvrtého prechodného ustanovenia EBEP, a článku 13 ods. 2 a 3, a jedenásteho prechodného ustanovenia zmluvy. Tvrdí, že pracovný pomer pani JN sa nemôže zmeniť na nestály na dobu neurčitú. Uvádza, že zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta podpísaná 20. júna 2003 stanovila jej dĺžku trvania do ukončenia výberových konaní upravených v článku 13 ods. 2 a 3 zmluvy, a obsadilo sa voľné pracovné miesto pomocnej pracovnej sily v stravovacom zariadení viazané na OEP z roku 2002, ktoré zastávala JN. Podľa jeho názoru sa článok 70 EBEP neuplatňuje na prípady, ktoré upravuje štvrté prechodné ustanovenie EBEP, keďže pracovné miesto je viazané na OEP pred rokom 2005. Na obsadenie tohto pracovného miesta preto neexistuje lehota troch rokov, ktorú možno predĺžiť, ale uplatňujú sa články 13 a 14 zmluvy. Uvádza, že jedenáste prechodné ustanovenie zmluvy stanovuje akčný program pre

stabilitu zamestnania pracovníkov, ktorý sa vzťahuje na roky 2005 a 2006, prostredníctvom konsolidácie zamestnania, pričom ide o procesy upravené vo štvrtom prechodnom ustanovení EBEP, a preto dospel k záveru, že sa článok 70 EBEP uplatňuje na nových zamestnancov, a nie na zamestnancov, ktorí sú zapojení do procesu konsolidácie zamestnania. Dodáva, že EBEP nadobudol účinnosť v máji 2007 a nemá retroaktívny účinok.

- 6 Inštitút v súvislosti s položením prejudiciálnych otázok uvádza, že doložka 5 rámcovej dohody sa vzťahuje na prípady opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, a nie na predĺženie platnosti jedinej zmluvy, ktoré považuje za zákonné. JN sa domnieva, že vnútroštátna právna úprava porušuje doložku 5 smernice, keďže neexistuje obmedzenie dĺžky trvania zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta uzatvorených s orgánmi verejnej správy.

Stručné zhrnutie dôvodov návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 7 Vnútroštátny súd zhŕňa pracovný pomer JN takto: ide o pracovný pomer, na ktorý sa vzťahuje prvá zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta uzatvorená v roku 2003. Keďže voľné pracovné miesto, ktoré zastávala JN, a ktoré bolo viazané na OEP z roku 2002, nebolo obsadené v rámci výberového konania z roku 2005 (hoci správny orgán nepreukázal, že sa uskutočnilo toto konanie ani jeho výsledok), zmluva bola v roku 2008 zmenená tak, že sa predĺžila na účely obsadenia rovnakého voľného pracovného miesta, ktoré bolo viazané na OEP z roku 2009; toto pracovné miesto bolo nakoniec obsadené v roku 2016.
- 8 Pokiaľ ide o španielsku právnu úpravu, vnútroštátny súd na začiatku svojho stanoviska konštatuje, že článok 70 EBEP je uplatniteľný na prejednávajúcu vec, keďže zmluva pani JN bola viazaná na OEP z roku 2009, ktorá nasledovala po schválení EBEP. Domnieva sa, že povinnosť stanovená v uvedenom článku („v každom prípade sa realizácia ponuky pracovného miesta alebo podobného nástroja musí uskutočniť v lehote troch rokov, ktorú nemožno predĺžiť“) nie je dotknutá ustanovením jej článku 83 („oznámenie o vyhlásení výberového konania a mobilita zamestnancov sa uskutočnia v súlade s ustanoveniami uplatniteľných kolektívnych zmlúv, a v prípade neexistencie týchto kolektívnych zmlúv, podľa systému vyhlásenia výberového konania a mobility stálych úradníkov“), pretože upravujú rozdielne otázky. Článok 83 upravuje postup, ktorý treba uplatniť; článok 70 lehotu, v rámci ktorej sa musia uskutočniť výberové konania, ktoré sú EBEP stanovené ako povinné a záväzné, a ktorú nemožno meniť právnymi predpismi nižšej právnej sily ani vôľou strán.
- 9 Vnútroštátny súd uvádza, že to isté vyplýva zo štvrtého prechodného ustanovenia („verejnoprávne orgány môžu uverejniť oznámenia o výberových konaniach na účely konsolidácie zamestnania na štrukturálnych postoch zodpovedajúcich jeho jednotlivým orgánom alebo kategóriám, t. j. na postoch, ktoré sú financované z rozpočtových zdrojov a zastávajú ich dočasní zamestnanci alebo dočasný personál pred 1. januárom 2005“). Toto ustanovenie, ktoré je uplatniteľné na

prejednávanej veci, nie je v rozpore s lehotou uvedenou v článku 70, a jeho cieľom je tiež brániť nezákonnému zachovaniu pracovných zmlúv na dobu určitú.

- 10 Na druhej strane, ani ustanovenia kolektívnej zmluvy nie sú v rozpore s lehotou uvedenou v článku 70 EBEP, ale stanovujú postup na obsadenie voľných pracovných miest, ktorý treba uplatniť bez prekročenia uvedenej lehoty, hoci je tento postup zložitý.
- 11 Podľa článku 13 zmluvy musia byť pracovné miesta obsadené v prvom rade prostredníctvom výberového konania. Ak zostanú neobsadené, ako napríklad pracovné miesta, ktoré sú neobsadené z dôvodu presunu ich predchádzajúcich zamestnancov na iné pracovné miesta, zahŕňajú sa do nasledujúcej OEP do výberového konania v rámci interného povýšenia (ktorého sa môžu zúčastniť len stáli pracovníci – to znamená, že už majú stále pracovné miesto – bezprostredne nižšej triedy, ktorí majú požadovanú úroveň vzdelania) alebo do otvoreného výberového konania (výberové konania, ktoré sú prístupné pre všetky osoby, ktoré spĺňajú požadované podmienky). Jedenáste prechodné ustanovenie stanovuje proces konsolidácie zamestnania v troch fázach.
- 12 Tribunal Supremo (Najvyšší súd) vo svojej ustálenej judikatúre zastáva názor, že zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, ktoré španielske orgány vo veľkom používajú, sú úplne zákonné a nevyplývajú z nich žiadne dôsledky, keďže správny orgán môže ale nemusí obsadiť pracovné miesto prostredníctvom výberového konania, takže dočasný pracovný pomer môže trvať roky bez toho, aby bol správny orgán povinný odôvodniť omeškanie obsadenia voľného pracovného miesta. Tribunal Supremo (Najvyšší) sa domnieva, že povaha tohto pracovného pomeru nebude nikdy nestála na dobu neurčitú, a v prípade, ak zamestnanec neočakávane stratí svoje zamestnanie z dôvodu obsadenia voľného pracovného miesta bez toho, aby predvídal okamih, kedy dôjde k tomuto obsadeniu, nemá nárok na odstupné.
- 13 Vnútroštátny súd uvádza, že pracovná zmluva na dobu určitú je v španielskom pracovnom práve výnimkou, preto je upravená taxatívne a uplatňuje sa na tie prípady, v ktorých zamestnávateľ potrebuje zamestnancov na krátky čas za predpokladu, že spĺňajú zákonné požiadavky. Predpokladá sa, že potreba nepresiahne pôvodne plánované obdobie; ak sa tak stane alebo ak neboli splnené zákonné požiadavky, zákon stanovuje, že zmluva sa stane zmluvou na dobu neurčitú, takže pracovné miesto, ktoré bolo pôvodne koncipované ako dočasné, sa v podniku konsoliduje. Článok 15 Zákonníka práce podrobne uvádza prípady, v ktorých sa zmluva na dobu určitú stáva zmluvou na dobu neurčitú, a rozlišuje medzi dvoma odlišnými situáciami: ak zamestnanec nebol zaregistrovaný v systéme sociálneho zabezpečenia alebo ak zmluva bola uzatvorená v rozpore so zákonom; ak sa prekročí maximálna doba platnosti zmluvy na dobu určitú.
- 14 Keďže podstatou zmluvy na dobu určitú je pokryť dočasnú potrebu v podniku, zmluvou na dobu určitú nemôže byť zo svojej podstaty zmluva, ktorá sa roky predlžuje, a ktorej dĺžka trvania nie je známa. V prejednávanej veci nie je po

tolkých rokoch známe, kedy dôjde k ukončeniu zmluvy a dôvod, pre ktorý sa tak stane, čo však nemôže byť v súlade s pôvodne stanovenou lehotou alebo cieľom: predmetom zmluvy je obsadiť voľné pracovné miesto, ktoré je potrebné pre Comunidad de Madrid (autonómne spoločenstvo Madrid) na neurčitú dobu, čo je v tomto prípade zrejme, keďže pracovný pomer trval viac ako trinásť rokov. Nemožno prijať žiadne odôvodnenie takého dlhého oneskorenia v procese obsadenia voľného pracovného miesta, pretože aj keby existovalo odôvodnenie, rozhodujúce je to, že trvanie zmluvy je nanajvýš neurčité, keďže nemožno predvídať dátum jej ukončenia, čo je úplne v rozpore s povahou zmluvy na dobu určitú, podľa ktorej by malo byť známe, kedy dôjde k jej ukončeniu, v súlade s ustanoveniami zákona.

- 15 Článok 15 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, ktorý preberá smernicu 1999/70, má za cieľ obmedziť uzatváranie zmlúv na dobu určitú, aby sa zabránilo zneužívaniu, ktoré právny predpis Spoločenstva zakazuje, a zavádza zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta pre jediný prípad: „v prípade zastupovania pracovníkov s právom na zachovanie ich pracovného miesta pod podmienkou, že v pracovnej zmluve je uvedené meno zastupovaného pracovníka a dôvod zastúpenia.“ Nestanovuje tak dočasné pracovné zaradenie na účely obsadenia voľného pracovného miesta, teda inštitút uvedený v článku 4 ods. 1 kráľovského dekrétu č. 2720/1998, ktorý ide nad rámec ustanovenia, ktoré vykonáva, ale stanovuje možnosť uzatvoriť zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta „na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta“, aby sa vyriešila potreba správneho orgánu obsadiť voľné pracovné miesto, ktoré sa verejne ponúkajú a pridelujú prostredníctvom príslušného konania a v súlade so zásadami zásluh a spôsobilosti. To môže nepochybne odôvodniť dočasnosť pri uzatváraní zmlúv, ale v žiadnom prípade nie oneskorenie obsadenia voľných pracovných miest, čo v praxi vedie k pretrvávaniu týchto pracovnoprávných vzťahov po celé roky.
- 16 V každom prípade, podľa názoru vnútroštátneho súdu nie sú zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta v súlade s pravidlami stanovenými v článku 15 Zákonníka, ktoré obmedzujú dočasné obsadenie pracovného miesta na dobu, počas ktorej je zastúpený pracovník neprítomný v podniku z akéhokoľvek zákonného dôvodu, ktorý umožňuje zachovanie jeho pracovného miesta, a ktorý sa uvádza v zmluve a určuje jeho trvanie: strany, ktoré uzatvárajú zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta na zastupovanie vedľa, kto je zastúpeným pracovníkom, aký je dôvod jeho neprítomnosti v podniku, a doba, počas ktorej sa zachováva jeho právo. Trvanie zmlúv o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, ktoré by malo byť maximálne v dĺžke stanovenej v EBEP, ktoré je v prípadoch, ako je prejednávaný prípad, na dobu neurčitú, podlieha svojvoľnému rozhodnutiu správneho orgánu, ktorý bez obmedzení odkladá obsadenie voľného pracovného miesta, takže zamestnanec nevie, kedy môže pracovný pomer skončiť.

- 17 Samotný názov zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta naznačuje, že sa odlišuje od zmluvy o dočasnom zastúpení zamestnanca s právom na zachovanie pracovného miesta. Vnútroštátny súd uvádza, že obmedzenie práv, ktoré sa vzťahuje na dočasné zastupovanie, by sa nemalo vzťahovať na tento typ zmluvy, pretože toto obmedzenie sa uplatňuje výlučne na zmluvy upravené ET. V dôsledku toho by vzhľadom na zásady zákonnosti a hierarchie právnych noriem, ktoré sú obsiahnuté v článku 9 ods. 3 Ústavy, nemali byť práva zamestnancov na dobu určitú obmedzené kráľovským dekrétom, teda predpisom nižšej právnej sily ako zákon, ak nie sú uvedené v osobitných prípadoch stanovených zákonodarcom, ani by sa nepriaznivé právne normy nemali vykladať extenzívne. Podľa názoru vnútroštátneho súdu by sa preto mal uplatniť článok 15 ods. 5 ET, ktorý v súlade so smernicou 1999/70 bráni zneužívaniu tým, že stanovuje, že „pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní počas viac než 24 z 30 mesiacov na vykonávanie rovnakého alebo iného pracovného miesta v tom istom podniku alebo skupine podnikov na základe najmenej dvoch pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú, či už priamo, alebo na základe dočasného pridelenia agentúrou dočasného zamestnávania, s rovnakými alebo odlišnými zmluvnými podmienkami ako v prípade zmlúv na dobu neurčitú, získavajú status stáleho zamestnanca.“
- 18 Vnútroštátny súd uvádza, že výnimka stanovená v poslednom pododseku tohto odseku, podľa ktorej sa tento odsek neuplatňuje na zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, by sa nemala vzťahovať na dočasných pracovníkov, ktorí obsadili voľné pracovné miesto, keďže zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta nespĺňa požiadavky ET: nahradiť pracovníkov s právom na zachovanie pracovného miesta, a uviesť v zmluve meno zastupovaného pracovníka a dôvod zastúpenia.
- 19 Judikatúra sa však neriadi týmto názorom, a preto zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta nie sú časovo obmedzené. Je pravdou, že kráľovský dekrét č. 2729/98 stanovuje obmedzenia týkajúce sa trvania zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, a to „uplynutie trojmesečnej lehoty pri výberových konaniach alebo konaniach o povýšení uskutočnených na účely konečného obsadenia tohto miesta, alebo lehoty uplatniteľnej pri výberových konaniach do orgánov verejnej správy“. Je preto potrebné klásť si otázku, aká lehota sa vzťahuje na výberové konania do orgánov verejnej správy, pričom by sa mohlo zdať, že zákonodarca, v súlade so smernicou 1999/1970, mal v úmysle obmedziť výberové konania tým, že stanovil maximálnu lehotu jeho trvania, pričom článok 70 EBEP je v tomto ohľade jasný.
- 20 Tribunal Supremo (Najvyšší súd) však uvádza, že lehotu uvedenú v článku 70 EBEP nemožno vo všeobecnosti považovať za neodvolateľnú záruku, ani sa neuplatňuje automaticky. Domnieva sa preto, že tento typ zmluvy možno predĺžiť *sine die* z rôznych dôvodov, hoci nie sú odôvodnené, a odvoláva sa na vážnu hospodársku krízu z roku 2008, napriek tomu, že vo väčšine zmlúv uzatvorených Comunidad de Madrid boli zamestnanci, tak ako v prejednávanej veci, už v predchádzajúcich rokoch v dočasnom pracovnom pomere, a teda poskytovali

služby počas dlhého obdobia, kedy neexistovala žiadna kríza, ale práve naopak, išlo o ekonomicky priaznivú situáciu pre španielsku ekonomiku, a tiež bez zohľadnenia skutočnosti, že v čase krízy boli pracovné miesta rozpočtované a zamestnanci so zmluvou o dočasnom obsadení pracovného miesta boli odmeňovaní rovnakým spôsobom a s rovnakými mzdami, aké boli vyplácané stálym pracovníkom, dokonca ešte vo väčšej miere ako novým zamestnancom, keďže išlo o zamestnancov zamestnaných na základe zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta, ktorí mali odpracované roky a boli na základe toho odmeňovaní.

- 21 Vnútroštátny súd uvádza, že keďže článok 70 EBEP stanovuje lehotu troch rokov, pracovný pomer na dočasné obsadenie voľného pracovného miesta, ktorý ju prekračuje, pretrváva, pretože sa obnovil automaticky, k čomu dochádza každé tri roky. V každom prípade, ak je voľné pracovné miesto spojené s určitou OEP, dochádza k obnoveniu pracovného pomeru, keď sa zmení predmet zmluvy tým, že sa neobsadí voľné pracovné miesto v rámci výberového konania, s ktorým bola zmluva spojená a s ktorým je spojená nová OEP, takže dočasnosť trvá po dobu nového výberového konania, ktoré sa začína, čím dôjde k obnoveniu zmluvy. Ide teda o opakované zakladanie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú zo strany správneho orgánu, niekedy konkludentné a inokedy výslovné, ako je to v prejednávanej veci, pričom v tomto prípade existuje nielen pôvodná zmluva a predĺženie zmluvy, ale obnovenie nastalo viackrát za sebou, čím pracovný pomer trval viac ako trinásť rokov.
- 22 V zmysle judikatúry však neexistuje maximálne obmedzenie časového ohraničenia zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, ani žiadna sankcia za jej trvanie, ktoré často dosahuje desaťročia, pričom trvanie zmluvy je ponechané na voľnej úvahe správneho orgánu, ktorý môže rozhodnúť bez toho, aby musel odôvodniť, či začne alebo nezačne výberové konanie na obsadenie voľného pracovného miesta, kedy tak urobí, či považuje za potrebné vyhlásiť výberové konanie a ako dlho bude trvať, pričom ho môže bez obmedzenia odložiť a zatiaľ obsadiť toto voľné pracovné miesto prostredníctvom zmluvy na dobu určitú, ktorá sa bude obnovovať bez časového obmedzenia, uzatvorenej s pracovníkom, ktorý nemá rovnaké práva, ako v prípade, ak by bol jeho pracovný pomer na dobu neurčitú, a v prípade prepustenia nebude mať nárok na odstúpné z dôvodu skončenia jeho pracovnej zmluvy. Podľa názoru vnútroštátneho súdu je neexistencia lehoty na konsolidáciu práva, v tomto prípade na stálosť pracovného miesta, v priamom rozpore so všeobecnými zásadami španielskeho práva, najmä so zásadou právnej istoty zaručenou v článku 9 ods. 3 Ústavy, čo sa prejavuje v zakotvení pracovných zmlúv na dobu určitú v ET a v úprave inštitútov, ako je premlčanie a preklúzia tak, že lehoty na konsolidáciu práv sú stanovené mnohokrát kratšie ako doba trvania zmlúv o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta.
- 23 Na záver sa vnútroštátny súd odvoláva na inštitút zmluvy o zastupovaní, ktorá je upravená v článku 12 ET. Táto zmluva má rovnaký cieľ, a to dočasne nahradiť pracovníka, ktorý sa musí identifikovať a ktorý poberá čiastočný dôchodok počas

doby zostávajúcej do odchodu do jeho úplného dôchodku. Rovnako ako v prípade dočasného obsadenia pracovného miesta upraveného v článku 15 ET, ide o zastúpenie pracovníka, ktorý si v tomto prípade čiastočne zachováva svoje pracovné miesto v podniku, ktoré nemôže byť natrvalo obsadené inou osobou do doby, kým definitívne neukončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do úplného dôchodku. Ide o zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta na čiastočný úväzok zastupujúceho zamestnanca, ktorý má v čase ukončenia zmluvy nárok na odstupné v súlade s článkom 49 ods. 1 písm. c) ET, ktorý Tribunal Supremo (Najvyšší súd) považuje za uplatniteľný na tento typ zmluvy, hoci sa v ňom neuvádza, ani sa v ňom neuvádza zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta.

PRACOVNÝ DOKUMENT