



Sbírka soudních rozhodnutí

Spojené věci C-103/18 a C-429/18

Domingo Sánchez Ruiz

a

Berta Fernández Álvarez a další

v.

Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

[žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid a Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (správní soud č. 8 v Madridu a správní soud č. 14 v Madridu)]

Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 19. března 2020

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 5 – Pojem „po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou“ – Nedodržení stanovené zákonné lhůty ze strany zaměstnavatele pro konečné obsazení pracovního místa zastávaného dočasně zaměstnancem na dobu určitou – Každoroční konkludentní prodlužování zaměstnaneckého vztahu – Obsazení stejného pracovního místa zaměstnancem na dobu určitou v rámci dvou po sobě jdoucích jmenování – Pojem ‚objektivní důvody‘ pro obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou – Dodržení důvodů pro přijetí do zaměstnání stanovených vnitrostátní právní úpravou – Konkrétní posouzení odhalující, že po sobě jdoucí obnovování poměrů na dobu určitou má pokrývat stálé a trvalé personální potřeby zaměstnavatele – Opatření k předcházení a případnému postihu zneužití vyplývajících z využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou – Výběrová řízení za účelem konečného obsazení pracovních míst zastávaných dočasně zaměstnanci na dobu určitou – Přeměna postavení zaměstnanců na dobu určitou na „nestálé zaměstnance na dobu neurčitou“ – Přiznání odškodnění zaměstnanci srovnatelného s odškodněním vypláceným v případě neoprávněného propuštění – Použitelnost rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou bez ohledu na skutečnost, že zaměstnanec souhlasil s po sobě jdoucími obnovováními smluv na dobu určitou – Ustanovení 5 bod 1 – Neexistence povinnosti vnitrostátních soudů nepoužít vnitrostátní předpis, který není v souladu s unijním právem“

1. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Opatření s cílem zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – Po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry – Pojem – Zaměstnanec, který v rámci několika jmenování zastával po dobu několika let bez přerušení stejné pracovní místo – Nedodržení zákonné povinnosti jeho zaměstnavatele uspořádat výběrové řízení na obsazení uvedeného volného místa s konečnou platností – Každoročně konkludentně prodlužovaný zaměstnanecký vztah – Zahrnutí*

[Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 5 bod 1 písm. a)]

(viz body 53, 56–64, výrok 1)

2. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Opatření s cílem zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – Objektivní důvody pro obnovování takových smluv – Odůvodnění založené pouze na důvodech pro přijetí do zaměstnání upravených vnitrostátní právní úpravou – Po sobě jdoucí obnovování poměrů na dobu určitou, jehož cílem je pokrytí stálých a trvalých personálních potřeb zaměstnavatele – Nepřípustnost*

[Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 5 bod 1 písm. a)]

(viz body 66–68, 71–80, výrok 2)

3. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Opatření s cílem zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – Výběrová řízení, jejichž cílem je konečné obsazení pracovních míst dočasně zastávaných zaměstnanci v poměrech na dobu určitou – Přeměna statusu zaměstnanců zaměstnávaných v poměrech na dobu určitou na nestálé zaměstnance na dobu neurčitou – Přiznání zaměstnanci odškodnění, které odpovídá odškodnění vyplácnému v případě neoprávněného propuštění – Přiměřenost takových opatření – Ověření vnitrostátním soudem*
(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 5)

(viz body 84–86, 90–106, výrok 3)

4. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Oblast působnosti – Pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou ve veřejném sektoru – Zaměstnanec, který souhlasil se vznikem nebo obnovováním po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou – Zahrnutí*
(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 2 bod 1, ustanovení 3 bod 1 a ustanovení 5)

(viz body 108–116, výrok 4)

5. *Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Směrnice 1999/70 – Opatření s cílem zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – Neexistence přímého účinku relevantního ustanovení – Neexistence povinnosti vnitrostátního soudu nepoužít ustanovení svého vnitrostátního práva, které je v rozporu s tímto ustanovením – Povinnost vnitrostátního soudu podat konformní výklad vnitrostátního práva*
(Článek 288 třetí pododstavec SFEU; směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 5 bod 1)

(viz body 117–125, výrok 5)

Shrnutí

Členské státy nemohou vyloučit z pojmu „po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou“ situaci zaměstnance, který dlouhodobě zastává v rámci několika jmenování pracovní místo jakožto zastupující zaměstnanec z důvodu, že nebylo vyhlášeno výběrové řízení, a jeho zaměstnanecký vztah byl proto každoročně konkludentně prodlužován

Skutečnost, že zaměstnanec souhlasil se vznikem po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou, jej nezbavuje ochrany, kterou mu poskytuje rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

V rozsudku Sánchez Ruiz a Fernández Álvarez a další (spojené věci C-103/18 a C-429/18), vydaném dne 19. března 2020, Soudní dvůr rozhodl, že členské státy a/nebo sociální partneři nemohou vyloučit z pojmu „po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou“ upraveného v ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou (dále jen „rámcová dohoda“)¹ situaci, v níž zaměstnanec zaměstnaný na základě poměru na dobu určitou, a sice do doby, než bude volné pracovní místo, na kterém je zaměstnán, s konečnou platností obsazeno, zastával v rámci několika jmenování po dobu několika let bez přerušení stejné pracovní místo a vykonával soustavně a nepřetržitě stejné úkoly, přičemž dlouhodobé zaměstnávání tohoto zaměstnance na tomto volném pracovním místě je důsledkem nedodržení zákonné povinnosti jeho zaměstnavatele uspořádat ve stanovené lhůtě výběrové řízení na obsazení uvedeného volného místa s konečnou platností a jeho zaměstnanecký vztah byl z tohoto důvodu konkludentně každoročně prodlužován. V případě zneužití po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou ze strany veřejnoprávního zaměstnavatele není skutečnost, že dotýčný zaměstnanec souhlasil se vznikem nebo obnovením těchto poměrů takové povahy, že by jednání tohoto zaměstnavatele zbavila z tohoto hlediska jakékoli zneužívající povahy, takže by se rámcová dohoda na situaci tohoto zaměstnance nepoužila.

V projednávané věci je několik osob již dlouhou dobu zaměstnáváno v rámci poměrů na dobu určitou ve zdravotnické službě autonomního společenství Madrid (Španělsko). Tito zaměstnanci požádali o přiznání postavení stálého zaměstnance ve služebním poměru nebo podpurně zaměstnance ve veřejné službě s podobným postavením, což autonomní společenství Madrid odmítlo. Na základě žalob podaných uvedenými zaměstnanci proti zamítavým rozhodnutím tohoto společenství položily Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (správní soud č. 8 v Madridu) a Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (správní soud č. 14 v Madridu) Soudnímu dvoru několik předběžných otázek týkajících se zejména výkladu ustanovení 5 rámcové dohody.

Soudní dvůr dospěl k výše uvedenému závěru, když nejprve připomněl, že jedním z cílů rámcové dohody je stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, které je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor zaměstnanců, a že je na členských státech a/nebo sociálních partnerech, aby určily při dodržení cíle, účelu i užitečného účinku této dohody, za jakých podmínek jsou tyto pracovní smlouvy nebo poměry považovány za „po sobě jdoucí“. Poté konstatoval, že opačný výklad by umožnil zaměstnávat zaměstnance po mnoho let za nejistých podmínek a mohl by vést nejen k faktickému vyloučení velkého počtu poměrů na dobu určitou z ochrany, o kterou usiluje směrnice 1999/70 a uvedená

¹ – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřená dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze 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).

rámcová dohoda, jelikož by byl cíl jimi sledovaný zbaven velké části své podstaty, ale rovněž by umožnil zneužívání těchto poměrů ze strany zaměstnavatelů k uspokojení stálých a trvalých personálních potřeb.

Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že ustanovení 5 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě a vnitrostátní judikatuře, podle nichž se po sobě jdoucí obnovování poměrů na dobu určitou považuje za odůvodněné „objektivními důvody“ pouze na základě skutečnosti, že toto obnovení spočívá na důvodech pro přijetí do zaměstnání, které stanoví tato právní úprava, a sice důvodech nezbytnosti, naléhavosti nebo uskutečňování programů, které jsou časově omezené, vyvolané aktuální potřebou nebo mimořádné, pokud taková vnitrostátní právní úprava a judikatura nebrání dotyčnému zaměstnavateli uspokojovat v praxi takovými obnovováními stálé a trvalé personální potřeby. V tomto ohledu Soudní dvůr uvedl, že i když vnitrostátní právní úprava a judikatura neumožňují obecně a abstraktně uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, nýbrž omezují jejich uzavírání v zásadě jen na účely uspokojení dočasných potřeb, neplní po sobě jdoucí jmenování dotčených zaměstnanců v praxi pouze dočasné potřeby autonomního společenství Madrid, ale jejich cílem je uspokojit stálé a trvalé personální potřeby ve zdravotnické službě tohoto společenství. V souvislosti s tím Soudní dvůr poukázal na skutečnost, že podle informací předkládajícího soudu existuje ve španělském veřejném zdravotnictví strukturální problém, který se projevuje vysokým procentním zastoupením dočasných zaměstnanců a porušováním zákonné povinnosti obsadit trvale pracovní místa dočasně zastávaná těmito zaměstnanci.

Soudní dvůr dále rozhodl, že je na vnitrostátních soudech, aby posoudily, zda určitá opatření, jako jsou uspořádání výběrových řízení, jejichž cílem je s konečnou platností obsadit pracovní místa dočasně obsazená zaměstnanci v rámci poměrů na dobu určitou, přeměna postavení těchto zaměstnanců na „nestálé zaměstnance na dobu neurčitou“ a přiznání uvedeným zaměstnancům odškodnění, které odpovídá odškodnění vyplácenému v případě neoprávněného propuštění, představují vhodná opatření k předcházení a případně postihu zneužití vyplývajícího z využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou nebo rovnocenná právní opatření. Soudní dvůr nicméně podal upřesňující vysvětlení, aby uvedeným soudům poskytl vodítko pro jejich posuzování.

Soudní dvůr také rozhodl, že v případě zneužití po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou ze strany veřejnoprávního zaměstnavatele není skutečnost, že dotyčný zaměstnanec souhlasil se vznikem nebo obnovením těchto poměrů takové povahy, že by jednání tohoto zaměstnavatele zbavila z tohoto hlediska jakékoli zneužívající povahy, takže tato rámcová dohoda by se na situaci tohoto zaměstnance nepoužila. V tomto ohledu měl Soudní dvůr za to, že cíl rámcové dohody, kterým je stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, je založen implicitně, ale nutně na předpokladu, že zaměstnanec se může z důvodu svého slabého postavení vůči zaměstnavateli stát obětí zneužití po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou z jeho strany, a to i přesto, že vznik a obnovování těchto poměrů byly svobodně dohodnuty, a může být z tohoto důvodu odrazen od otevřeného prosazování svých práv vůči svému zaměstnavateli. Soudní dvůr tak dospěl k závěru, že ustanovení 5 této dohody by bylo zbaveno veškerého užitečného účinku, kdyby zaměstnanci v poměru na dobu určitou byli zbaveni ochrany, kterou jim zaručuje toto ustanovení, pouze z toho důvodu, že svobodně souhlasili s uzavíráním po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou.

Nakonec Soudní dvůr konstatoval, že právo Evropské unie neukládá vnitrostátnímu soudu rozhodujícímu spor mezi zaměstnancem a jeho veřejnoprávním zaměstnavatelem, aby nepoužil vnitrostátní právní úpravu, která není v souladu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody, jelikož toto ustanovení nemá přímý účinek, takže se jej nelze jako takového dovolávat v rámci sporu, na který se vztahuje unijní právo, za účelem vyloučení použití ustanovení vnitrostátního práva, které je s ním v rozporu.