



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 3. júla 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Odvetvie námornej dopravy — Trajekty, ktoré premávajú na trase medzi dvoma prístavmi nachádzajúcimi sa v rovnakom členskom štáte — Opätovne uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú — Doložka 3 bod 1 — Pojem ‚pracovná zmluva na dobu určitú‘ — Doložka 5 bod 1 — Opatrenia zamerané na predchádzanie zneužitiu zmlúv na dobu určitú — Sankcie — Premena na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú — Podmienky“

V spojených veciach C-362/13, C-363/13 a C-407/13,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Corte suprema di cassazione (Taliansko) z 3. apríla 2013 a doručené Súdnemu dvoru 28. júna a 17. júla 2013, ktoré súvisia s konaniami:

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo a i. (C-407/13)

proti

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory M. Ilešič, sudcovia C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (spravodajca), C. Toader a E. Jarašiūnas,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: L. Carrasco Marco, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 7. mája 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— M. Fiamingo a L. Zappalà, v zastúpení: A. Notarianni, avvocatessa,

— F. Rotondo a i., v zastúpení: V. De Michele a R. Garofalo, avvocati,

* Jazyk konania: taliančina.

- Rete Ferroviaria Italiana SpA, v zastúpení: F. Sciaudone, avvocato,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Albenzio, avvocato dello Stato,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,
- nórska vláda, v zastúpení: I. S. Jansen a K. B. Moen, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: C. Cattabriga a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu doložiek 3 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe 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, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tieto návrhy boli podané v rámci sporov, ktorých účastníkmi sú pracovníci zamestnaní ako námorníci a ich zamestnávateľ, Rete Ferroviaria Italiana SpA (ďalej len „RFI“), týkajúcich sa kvalifikácie pracovných zmlúv, ktoré ich zaväzujú.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 1999/70/ES

- 3 Účelom smernice 1999/70 je podľa jej článku 1 „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici“.
- 4 Druhý až štvrtý odsek preambuly rámcovej dohody znejú:

„Strany tejto dohody uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Takisto uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.

Táto dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov.

Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, okrem tých, ktorých dala užívateľskému podniku k dispozícii sprostredkovateľňa príležitostných prác. Strany tejto dohody majú v úmysle zvážiť, či je potrebné uzavrieť podobnú dohodu aj o príležitostnej práci poskytovanej sprostredkovateľňami práce.“

5 Body 6 až 8 a bod 10 všeobecných hľadísk rámcovej zmluvy stanovujú:

- „6. keďže pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, prispievajú ku kvalite života príslušných pracovníkov a zlepšujú výkon;
7. keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu;
8. keďže v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom;

...

10. keďže táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých, na účel/na účely/s cieľom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy.“

6 Podľa doložky 1 rámcovej dohody nazvanej „Účel“:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
- b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

7 Doložka 2 rámcovej dohody nazvaná „Pôsobnosť“ stanovuje:

- „1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
2. členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:
 - a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;
 - b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.“

- 8 Določka 3 rámcovej dohody s názvom „Vymedzenia“ stanovuje:
- „1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
- ...“
- 9 Določka 5 rámcovej dohody nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ znie:
- „1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi, a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:
- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov;
 - b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;
 - c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú:
- a) ‚opakovane uzatvorené‘;
 - b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“
- 10 Določka 8 rámcovej zmluvy s názvom „Vykonávacie ustanovenia“ v bode 2 stanovuje:
- „Táto dohoda sa nedotýka podrobnejších ustanovení [práva Únie], a to konkrétne ani ustanovení [práva Únie] týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania alebo rovnakých príležitostí pre mužov a ženy.“

Smernica 2009/13/ES

- 11 Článok 1 smernice Rady 2009/13/ES zo 16. februára 2009, ktorou sa vykonáva Dohoda uzavretá Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 a ktorou sa mení a dopĺňa smernica 1999/63/ES (Ú. v. EÚ L 124, s. 30), znie:
- „Touto smernicou sa vykonáva Dohoda o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 [ďalej len ‚DPNND 2006‘] uzavretá 19. mája 2008 medzi organizáciami zastupujúcimi sociálnych partnerov v odvetví námornej dopravy (Združenie vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva, ECSA a Európska federácia pracovníkov v doprave, ETF), nachádzajúca sa v prílohe [ďalej len ‚Dohoda o DPNND 2006‘].“

12 Časť dohody nazvanej „Vymedzenie pojmov a rozsah pôsobnosti“ stanovuje:

„1. Na účely tejto dohody, a ak nie je v osobitných ustanoveniach uvedené inak, sa pod pojmom:

...

c) *námorník* rozumie každá osoba, ktorá je zamestnaná, prijatá alebo pracuje v akomkoľvek pracovnom zaradení na palube lode, na ktorú sa vzťahuje táto dohoda;

...

e) *lod'* rozumie loď s výnimkou lode, ktorá sa plaví výlučne vo vnútrozemských vodách alebo vo vodách v blízkosti vnútrozemských vôd, v chránených vodách alebo v oblastiach, kde sa uplatňujú prístavné predpisy;

...

2. Ak nie je výslovne ustanovené inak, táto dohoda sa vzťahuje na všetkých námorníkov.

...“

13 Hlava 2 s názvom „Podmienky zamestnania“, ktorá sa nachádza v časti uvedenej dohody s názvom „Predpisy a normy“, obsahuje okrem iného predpis 2.1, ktorý upravuje „Pracovné zmluvy námorníkov“. Norma A2.1 ods. 4 tohto predpisu znie:

„Každý členský štát prijme zákony a iné právne predpisy upravujúce náležitosti, ktoré majú obsahovať všetky pracovné zmluvy námorníkov, na ktoré sa vzťahuje vnútroštátne právo. Pracovné zmluvy námorníkov v každom prípade obsahujú tieto osobitné údaje:

...

c) miesto a dátum uzavretia pracovnej zmluvy námorníka;

...

g) ukončenie zmluvy a podmienky jej ukončenia, vrátane týchto údajov:

i) ak bola zmluva uzavretá na dobu neurčitú, podmienky, za akých má každá strana právo ukončiť ju, ako aj požadovanú výpovednú lehotu, ktorá nesmie byť pre vlastníka lode kratšia ako pre námorníka;

ii) ak bola zmluva uzavretá na dobu určitú, presný dátum jej uplynutia, a

iii) ak bola zmluva uzavretá na cestu, cieľový prístav a čas, ktorý musí uplynúť po príchode pred tým, ako by mal byť námorník prepustený;

...“

14 Posledná časť tej istej dohody nazvaná „Záverečné ustanovenia“ vo štvrtom odseku stanovuje:

„Táto dohoda nemá vplyv na žiadne prísnejšie a/alebo konkrétnejšie existujúce právne predpisy [práva Únie].“

Talianske právo

15 V Taliansku pracovné zmluvy námorníkov upravujú ustanovenia zákonníka o námornej a leteckej doprave, schváleného kráľovským dekrétom č. 327 z 30. marca 1942 (ďalej len „zákoník o námornej a leteckej doprave“), ktorý sa v súlade so svojím článkom 1 uplatňuje prednostne a stanovuje všeobecnú právnu úpravu pracovných zmlúv. Tieto zmluvy teda nie sú upravené legislatívnym dekrétom č. 368 o vykonaní smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001, s. 4).

16 Článok 325 zákonníka o námornej a leteckej doprave stanovuje:

„Pracovnú zmluvu možno uzavrieť:

- a) na jednu konkrétnu alebo na viaceré plavby;
- b) na dobu určitú;
- c) na dobu neurčitú.

...

Na účely pracovnej zmluvy znamená pojem „plavba“ všetky prejazdy medzi prístavom naloženia a cieľovým prístavom okrem prípadných prejazdov s odpadom pri návrate do prístavu naloženia.

...“

17 Podľa článku 326 zákonníka o námornej a leteckej doprave:

„Zmluvu na dobu určitú a zmluvu na viaceré plavby nemožno uzavrieť na dobu dlhšiu ako na jeden rok; zmluvy uzavreté na dlhšiu dobu sa považujú za zmluvy uzavreté na dobu neurčitú.

Ak pracovník pracuje na základe viacerých zmlúv na plavbu alebo viacerých zmlúv na dobu určitú, alebo na základe viacerých zmlúv jedného alebo druhého typu u jedného vlastníka lode nepretržite dlhšie ako jeden rok, jeho pracovný pomer sa spravuje ustanoveniami o zmluve na dobu neurčitú.

Na účely predchádzajúceho odseku sa práca považuje za nepretržitú vtedy, ak medzi skončením zmluvy a uzavretím ďalšej zmluvy neuplynie viac ako 60 dní.“

18 Článok 332 zákonníka o námornej a leteckej doprave znie:

„Pracovná zmluva musí obsahovať ustanovenie o:

...

- 4. plavbe alebo plavbách, ktoré sa majú uskutočniť, a dni, v ktorom má námorník nastúpiť do služby, ak ide o zmluvu na plavbu; dobe platnosti a dĺžke zmluvy, ak ide o zmluvu na dobu určitú...

...“

19 Článok 374 zákonníka o námornej a leteckej doprave stanovuje:

„Od ustanovení [článku] 326... sa možno odchýliť na základe ustanovení profesijných pravidiel; odchýlky na základe individuálnej zmluvy sa pripúšťajú len v prípade, že sú v prospech pracovníka. Uplatnenie profesijných pravidiel však neumožňuje predĺžiť lehoty stanovené v prvom a druhom odseku článku 326 alebo skrátiť lehotu stanovenú v treťom odseku uvedeného článku.“

Spory vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 20 Navrhovatelia vo veci samej sú námorníci zapísaní v zoznamoch námorníkov. RFI ich zamestnala v rámci opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú po roku 2001 na jednu alebo viaceré plavby a maximálne na 78 dní na trajektoch premávajúcich na trasách Messine – Villa San Giovanni a Messine – Reggio Calabria (Taliansko). Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že uvedení navrhovatelia v rámci týchto zmlúv pracovali pre svojho zamestnávateľa počas obdobia kratšieho než jeden rok a medzi ukončením pracovnej zmluvy a uzavretím nasledujúcej zmluvy uplynulo viac než 60 dní.
- 21 Keďže sa navrhovatelia vo veci samej domnievali, že ich pracovnoprávne vzťahy boli pri vylodení protiprávne ukončené, podali žalobu na Tribunale di Messina, ktorou sa domáhali určenia neplatnosti ich pracovných zmlúv na dobu určitú, premeny týchto zmlúv na pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú, okamžitého opätovného prijatia do zamestnania alebo opätovného zaradenia na pracovné miesto, ako aj poskytnutia náhrady škody.
- 22 Tribunale di Messina na prvom stupni síce vyhovel návrhom navrhovateľov vo veci C-407/13 a zamietol návrhy navrhovateľov vo veciach C-362/13 a C-363/13, ale Corte d'appello di Messina v odvolacom konaní zamietol všetky tieto návrhy.
- 23 Navrhovatelia vo veci samej preto podali na Corte suprema di cassazione opravný prostriedok, v rámci ktorého uvádzajú, že Corte d'appello di Messina nesprávne rozhodol, že rámcová dohoda sa neuplatňuje na námorníkov a že ich pracovné zmluvy na dobu určitú sú v súlade s právom, hoci sa v nich neuvádza ani dátum skončenia zmluvy, ale iba ich dĺžka prostredníctvom formulácie „najneskôr za 78 dní“, a dokonca ani objektívne dôvody, ktoré by odôvodňovali použitie takých zmlúv. Podľa uvedených navrhovateľov došlo k zneužitiu pracovných zmlúv na dobu určitú, lebo neboli použité z dôvodu osobitnej povahy práce na lodi alebo existencie objektívnych dôvodov, ale na riešenie štrukturálnych problémov súvisiacich s nedostatkom personálu.
- 24 V dôsledku toho Corte suprema di cassazione usudzuje, že je potrebné si položiť otázku, či sa rámcová dohoda uplatňuje na pracovnoprávne vzťahy uzavreté v odvetví námornej dopravy. Ak by to tak totiž bolo, mohlo by sa ukázať, že podmienky zamestnávania na dobu určitú upravené v zákonníku o námornej a leteckej doprave sú v rozpore s rámcovou dohodou. Taliansky zákonodarca si legislatívnym dekrétom č. 368/2001 zo 6. septembra 2001 o vykonaní smernice 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, splnil povinnosti uložené doložkou 5 tejto dohody, ktoré spočívajú v úprave opatrení na zamedzenie zneužitia opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, z čoho by mohlo vyplývať, že ustanovenia tohto dekrétu sa musia uplatňovať aj na pracovnoprávne vzťahy v odvetví námornej dopravy.
- 25 Za týchto okolností Corte suprema di cassazione rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Možno na prácu námorníkov uplatniť doložky rámcovej dohody... a najmä môže sa doložka 2 bod 1 [rámcovej dohody] vzťahovať aj na pracovníkov zamestnaných na dobu určitú na trajektoch, ktoré zabezpečujú denné spoje?

2. Bráni rámcová dohoda... a najmä [jej] doložka 3 bod 1 vnútroštátnej právnej úprave (článok 332 zákonníka o námornej a leteckej doprave), ktorá stanovuje uviesť ‚dĺžku‘ a nie ‚dátum skončenia‘ zmluvy, a je ustanovenie o dĺžke zmluvy s uvedením jednoznačného konca doby, ktorým sa zmluva skončí (najneskôr za 78 dní), pričom ale nie je isté kedy k nemu dôjde, v súlade s uvedenou smernicou?
 3. Bráni rámcová dohoda... a najmä [jej] doložka 3 bod 1 vnútroštátnej právnej úprave (článkom 325, 326 a 332 zákonníka o námornej a leteckej doprave), ktorá uvádza ako objektívne dôvody pre uzavretie zmluvy na dobu určitú uskutočnenie plavby alebo plavieb, čím v podstate dochádza k prekrytiu predmetu (plnenia) a kauzy zmluvy (dôvodu jej uzavretia na dobu určitú)?
 4. Bráni rámcová dohoda... vnútroštátnej právnej úprave (v prejednávanej veci ustanoveniam zákonníka o námornej a leteckej doprave), ktorá v prípade využívania opakovaného uzatvárania zmlúv (ktoré môže predstavovať zneužívanie v zmysle doložky 5) vylučuje, aby sa tieto zmluvy zmenili na pracovný pomer na dobu neurčitú (opatrenie, ktorého uplatnenie umožňuje článok 326 zákonníka o námornej a leteckej doprave len v prípade, ak pracovník pracuje nepretržite počas dlhšieho obdobia ako jeden rok a v prípade, že medzi skončením zmluvy a uzavretím ďalšej zmluvy neuplynú viac ako 60 dní)?“
- 26 Uznesením predsedu Súdneho dvora z 28. augusta 2013 boli veci C-362/13, C-363/13 a C-407/13 spojené na účely písomnej časti konania, ústnej časti konania a rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 27 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa rámcová dohoda má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na pracovníkov, akými sú navrhovatelia vo veci samej, zamestnaných ako námorníci v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú na trajektoch, ktoré premávajú na námornej trase medzi dvoma prístavmi nachádzajúcimi sa v rovnakom členskom štáte.
- 28 V tomto ohľade treba pripomenúť, ako už Súdny dvor opakovane rozhodol, že zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že jej pôsobnosť je koncipovaná široko, pretože sa vo všeobecnosti vzťahuje na „pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch“ (pozri najmä rozsudky Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, bod 34, ako aj Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 38).
- 29 Okrem toho definícia pojmu „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody, uvedená v jej doložke 3 bode 1, zahŕňa všetkých pracovníkov a nerozlišuje medzi verejnoprávnym alebo súkromnoprávnym postavením zamestnávateľa, s ktorým uzavreli zmluvu (rozsudky Adeneler a i., EU:C:2006:443, bod 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, bod 34, a Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 38), ani to, ako je kvalifikovaná ich zmluva vo vnútroštátnom práve (rozsudok Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 166).
- 30 Rámcová dohoda sa teda uplatní na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý ich spája z ich zamestnávateľom (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28, a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 42, ako aj uznesenie Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 26).

- 31 Je pravda, že pôsobnosť rámcovej dohody nie je neobmedzená. Zo znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody napríklad vyplýva, že definíciu pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov, na ktoré sa táto rámcová dohoda vzťahuje, nevymedzuje táto dohoda alebo právo Únie, ale vnútroštátna právna úprava a/alebo prax, pokiaľ definícia týchto pojmov nevedie k tomu, že niektorá kategória osôb by bola svojvoľne vylúčená z ochrany, ktorú ponúka rámcová dohoda (rozsudok Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, body 42 a 51).
- 32 Navyše doložka 2 bod 2 rámcovej dohody členským štátom priznáva mieru voľnej úvahy, pokiaľ ide o uplatňovanie rámcovej dohody na určité kategórie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov. Toto ustanovenie totiž členským štátom a/alebo sociálnym partnerom otvára možnosť vyňať z uplatnenia tejto rámcovej dohody „pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov“, ako aj „pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie“ (rozsudky Adeneler a i., EU:C:2006:443, bod 57; Sibilio, EU:C:2012:148, body 52 a 53, a Della Rocca, EU:C:2013:235, bod 35).
- 33 Súdny dvor okrem toho rozhodol, že zo štvrtého odseku preambuly rámcovej dohody výslovne vyplýva, že táto dohoda sa neuplatňuje na dočasných agentúrnych pracovníkov (pozri rozsudok Della Rocca, EU:C:2013:235, body 36 a 45).
- 34 V posudzovanej veci z dokumentov predložených Súdnemu dvoru, ktoré neboli spochybnené, vyplýva, že navrhovatelia vo veci samej uzavreli so svojím zamestnávateľom pracovnú zmluvu v zmysle vnútroštátneho práva. Takisto je nesporné, že tieto pracovné zmluvy nepatria medzi pracovnoprávne vzťahy, ktoré možno vylúčiť z pôsobnosti rámcovej dohody na základe jej doložky 2 bodu 2.
- 35 RFI, ako aj talianska a nórska vláda však zdôrazňujú, že právo Únie rovnako ako medzinárodné právo a vnútroštátne právo obsahujú ustanovenia, ktoré majú špecificky upravovať odvetvie námornej dopravy. Osobitne Dohoda o DPNND 2006, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 2009/13, obsahuje sériu pravidiel a noriem týkajúcich sa pracovných zmlúv námorníkov, najmä normu A.2.1 ods. 4 písm. g), ktorá definuje zánik zmluvy a podmienky jej ukončenia. Pritom podľa doložky 8 bodu 2 rámcovej dohody nie sú touto dohodou dotknuté podrobnejšie ustanovenia práva Únie.
- 36 Nezdá sa však a ani to nikto netvrdil, že Dohoda o DPNND 2006 alebo iné akty, ktoré prijal normotvorca Únie pre odvetvie námornej dopravy, by obsahovali pravidlá, ktoré sú rovnako ako rámcová dohoda určené na zabezpečenie uplatnenia zásady zákazu diskriminácie pracovníkov zamestnaných na dobu určitú alebo na zamedzenie zneužitiu, ktoré by vyplývalo z opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Uplatnením Dohody o DPNND 2006, ako to vyplýva najmä z tretieho odseku jej záverečných ustanovení, pritom nie sú dotknuté akékoľvek platné ustanovenia práva Únie, ktoré sú špecifickejšie alebo námorníkom poskytujú vyšší stupeň ochrany.
- 37 Navyše je nutné konštatovať, že podľa bodu 1 písm. c) a e) a bodu 2 Dohody o DPNND 2006 sa táto dohoda neuplatní na námorníkov zamestnaných na palube plavidiel, ktoré sa plavia výlučne vo vnútrozemských vodách, o akých ide vo veci samej.
- 38 Z toho vyplýva, že pracovníci nachádzajúci sa v situácii navrhovateľov vo veci samej, ktorí majú postavenie námorníkov zamestnaných v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú na trajektoch, ktoré premávajú na námornej trase medzi dvoma prístavmi nachádzajúcimi sa v rovnakom členskom štáte, patria do pôsobnosti rámcovej dohody, keďže táto dohoda nevyklučuje zo svojej pôsobnosti žiadne osobitné odvetvie.

- 39 Tento záver potvrdzuje obsah doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, z ktorého vyplýva, že podľa tretieho odseku preambuly rámcovej dohody, ako aj bodov 8 a 10 jej všeobecných hľadísk majú členské štáty v rámci vykonávania uvedenej rámcovej dohody možnosť, ak je to objektívne odôvodnené, zohľadniť osobitné potreby príslušných odvetví a/alebo kategórií pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudky Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 45, ako aj Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 49).
- 40 Vzhľadom na to, čo bolo uvedené, treba na prvú otázku odpovedať tak, že rámcová dohoda sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na pracovníkov, akými sú navrhovatelia vo veci samej, zamestnaných ako námorníci v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú na trajektoch, ktoré premávajú na námornej trase medzi dvoma prístavmi nachádzajúcimi sa v rovnakom členskom štáte.

O druhej otázke

- 41 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či sa ustanovenia rámcovej dohody, najmä jej doložka 3 bod 1, majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú musia uvádzať ich dĺžku, ale nie ich dátum skončenia.
- 42 RFI sa domnieva, že táto otázka je neprípustná z dvoch dôvodov. Po prvé sa týka výkladu vnútroštátneho práva. Po druhé doložka 3 bod 1 rámcovej dohody má iba definovať určité pojmy, a teda nepredstavuje kritérium legality predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy.
- 43 Treba však konštatovať, že táto otázka sa jasne týka výkladu práva Únie, a teda je prípustná.
- 44 Meritórne je potrebné pripomenúť, že rámcová dohoda nemá za cieľ zosúladiť všetky vnútroštátne pravidlá v oblasti pracovných zmlúv na dobu určitú, ale stanovením všeobecných zásad a minimálnych požiadaviek má iba vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia pracovníkov na dobu určitú, čím ich má chrániť pred diskrimináciou, a zamedziť zneužívanie vyplývajúce z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudky Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509 body 26 a 36; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 111, a Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, bod 41, ako aj uznesenie Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, bod 54).
- 45 Rámcová dohoda neobsahuje nijaké ustanovenie o formálnych náležitostiach, ktoré by pracovné zmluvy na dobu určitú museli obsahovať.
- 46 V tomto ohľade doložka 3 bod 1 rámcovej dohody, ako to jasne vyplýva z jej nadpisu a znenia, iba definuje pojem „pracovník na dobu určitú“ a v tomto rámci poukazuje na typický znak zmluvy na dobu určitú, a to okolnosť, že dátum skončenia takej zmluvy je vymedzený „objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“. Táto doložka naopak neukladá členským štátom nijakú povinnosť, pokiaľ ide o predpisy vnútroštátneho práva, ktoré sa uplatňujú na uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle uznesenie Vino, EU:C:2010:677, body 60 až 62 a citovanú judikatúru).
- 47 V každom prípade, ak by sa táto otázka mala chápať tak, že smeruje k určeniu, či sa rámcová dohoda uplatní na pracovníkov, ktorí sú viazaní pracovnými zmluvami, o aké ide vo veci samej, ktoré uvádzajú iba ich dĺžku formuláciou „najneskôr za 78 dní“, postačuje konštatovať, že takí pracovníci sa musia považovať za „pracovníkov na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody, lebo taká formulácia je spôsobilá určiť objektívnym spôsobom dátum skončenia uvedených zmlúv, a preto sa rámcová zmluva na ne uplatní.

48 Vzhľadom na to, čo bolo uvedené, treba na druhú otázku odpovedať tak, že ustanovenia rámcovej dohody sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú musia uvádzať ich dĺžku, ale nie ich dátum skončenia.

O tretej a štvrtej otázke

49 Svojou treťou a štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 3 bod 1 a doložka 5 rámcovej dohody majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá jednak uvádza, že objektívne odôvodnenie uzavretia pracovnej zmluvy na dobu určitú pozostáva zo samotného uvedenia plavby alebo plavieb, ktoré sa majú uskutočniť, a jednak stanovuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú sa premenia na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú iba v prípade, ak dotknutý pracovník bol nepretržite zamestnaný podľa takých zmlúv rovnakým zamestnávateľom počas dlhšieho obdobia než jeden rok, pričom pracovnoprávny vzťah sa považuje za nepretržitý, ak jednotlivé pracovné zmluvy na dobu určitú oddeľuje obdobie nanajvyš 60 dní.

50 Podľa RFI je časť dopytu zodpovedajúca tretej otázke neprípustná, lebo nemá súvislosť s predmetom sporov vo veci samej, keďže smeruje k overeniu toho, či je s rámcovou dohodou zlučiteľná vnútroštátna právna úprava pracovných zmlúv na jednu konkrétnu alebo na viaceré plavby, hoci vo veci samej boli dotknuté pracovné zmluvy kvalifikované ako pracovné zmluvy na dobu určitú.

51 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (pozri najmä rozsudky Della Rocca, EU:C:2013:235, bod 29, a Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 35).

52 V posudzovanej veci však treba konštatovať, že vnútroštátny súd sa pýta na výklad rámcovej dohody v rámci existujúcich sporov, ku ktorým došlo v dôsledku ukončenia platnosti pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré navrhovatelia vo veci samej opätovne uzatvárali na jednu konkrétnu alebo na viaceré plavby. Svojou treťou otázkou sa tento súd pýta, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej uvedenie plavby alebo plavieb, ktoré sa majú uskutočniť, predstavuje objektívny dôvod na uzavretie takých zmlúv, je v súlade s požiadavkami, ktoré stanovuje rámcová dohoda. Za týchto okolností nemožno túto otázku považovať za hypotetickú, a teda sa musí považovať za prípustnú.

53 Meritórne, pokiaľ sa položené otázky týkajú výkladu doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody, treba pripomenúť, ako bolo vysvetlené v bode 46 tohto rozsudku, že toto ustanovenie je irelevantné, lebo neukladá členským štátom nijakú povinnosť, pokiaľ ide o predpisy vnútroštátneho práva, ktoré sa uplatňujú na uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú.

54 Pokiaľ ide o doložku 5 rámcovej dohody, je namieste pripomenúť, že predmetom bodu 1 tejto doložky je vykonanie jedného z cieľov sledovaných touto rámcovou dohodou, a to ohraničiť opakované využívanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré sú považované za možný zdroj zneužitia v neprospech pracovníkov, tým, že sa upraví určitý počet minimálnych ochranných ustanovení určených na zabránenie neistote v postavení zamestnancov (pozri najmä rozsudky Adeneler a i., EU:C:2006:443, bod 63; Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 73; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, bod 31; Küçük, EU:C:2012:39, bod 25, ako aj Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 41).

- 55 Ako totiž vyplýva z druhého odseku preambuly rámcovej dohody a z bodov 6 a 8 všeobecných hľadísk tejto rámcovej dohody, výhoda stability zamestnania sa chápe ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo pracovné zmluvy na dobu určitú môžu zodpovedať potrebám zamestnávateľa i pracovníkov iba za určitých okolností (rozsudky Adeneler a i., EU:C:2006:443, bod 62, ako aj Huet, EU:C:2012:133, bod 35).
- 56 Preto doložka 5 bod 1 rámcovej dohody v úsilí predísť zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú ukladá členským štátom povinnosť účinne a záväzne prijať najmenej jedno z opatrení, ktoré sú v nej uvedené, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa postupne týkajú objektívnych dôvodov na obnovovanie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a počtu ich obnovení (pozri najmä rozsudky Angelidaki a i., EU:C:2009:250, body 74 a 151; Küçük, EU:C:2012:39, bod 26, a Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 42, ako aj uznesenie Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, body 18 a 19).
- 57 Na úvod však treba zdôrazniť, že rámcová dohoda neukladá členským štátom povinnosť prijať opatrenie, ktoré by vyžadovalo, aby každá prvá alebo jediná pracovná zmluva na dobu určitú bola odôvodnená objektívnym dôvodom. Ako už totiž Súdny dvor rozhodol, na také pracovné zmluvy na dobu určitú sa nevzťahuje doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, ktorá sa týka iba predchádzania zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, pričom objektívne dôvody uvedené v bode 1 písm. a) uvedenej doložky sa teda vzťahujú len na „predĺženie platnosti takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov“ (pozri rozsudok Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 90, ako aj uznesenie Vino, EU:C:2010:677, body 58 a 59).
- 58 Pokiaľ totiž ide o uvedené opätovné uzatváranie pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, z bodu 56 tohto rozsudku vyplýva, že zmluvné strany rámcovej dohody usúdili, ako sa uvádza v bode 7 jej všeobecných hľadísk, že používanie pracovných zmlúv na dobu určitú založené na objektívnych dôvodoch je prostriedkom, ako predchádzať zneužitiam (pozri rozsudky Adeneler a i., EU:C:2006:443, bod 67, Angelidaki a i., EU:C:2009:250, body 91 a 92, ako aj uznesenie Vassilakis a i., C-364/07, EU:C:2008:346, bod 86).
- 59 Členské štáty však disponujú mierou voľnej úvahy pri vykonaní doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia, aby zohľadnili potreby špecifických odvetví a/alebo kategórií pracovníkov (pozri rozsudky Impact, EU:C:2008:223, bod 71; Angelidaki a i., EU:C:2009:250, body 81 a 93, ako aj Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, bod 35).
- 60 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zamedzení takého zneužívania, pričom voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa necháva na členské štáty, pokiaľ nespochybňujú cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody (rozsudok Huet, EU:C:2012:133, body 42 a 43 a citovanú judikatúru).
- 61 Z toho vyplýva, že na účely tohto vykonania sa členský štát môže legitímne rozhodnúť neprijať opatrenie stanovené v bode 1 písm. a) uvedenej doložky, ktoré požaduje, aby obnovenie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú bolo odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Naopak môže uprednostniť prijatie jedného alebo oboch opatrení uvedených v bode 1 písm. b) a c) uvedenej doložky, ktoré sa týkajú celkovej maximálnej dĺžky týchto opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov a počtu ich obnovení, alebo sa môže rozhodnúť zachovať existujúce rovnocenné zákonné opatrenie, a to pod podmienkou, že bez ohľadu na vybrané opatrenie bude zaistené účinné predchádzanie zneužívaniu pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú (pozri rozsudok Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 94, ako aj v tomto zmysle rozsudok Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, bod 44).

- 62 Okrem toho, pokiaľ právo Únie, ako v posudzovanej veci, nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že sa predsa len zistí zneužívanie, vnútroštátnym orgánom prináleží prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (pozri najmä rozsudok Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 158, ako aj uznesenia Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, bod 45, a Papalia, EU:C:2013:873, bod 20).
- 63 Aj keď v prípade neexistencie právnej úpravy Únie v danej oblasti patria spôsoby uplatnenia takýchto noriem do pôsobnosti vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov na základe zásady ich procesnej autonómie, nesmú byť menej výhodné ako spôsoby uplatnenia upravujúce obdobné situácie vnútroštátneho charakteru (zásada ekvivalencie), ani nesmú prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré vyplývajú z právneho poriadku Únie (zásada efektivity) (pozri najmä rozsudok Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 159, ako aj uznesenia Affatato, EU:C:2010:574, bod 46, a Papalia, EU:C:2013:873, bod 21).
- 64 Z toho vyplýva, že pokiaľ by došlo k zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov, aby došlo k riadnemu sankcionovaniu tohto zneužívania a odstráneniu následkov porušenia práva Únie (rozsudok Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 160, ako aj uznesenia Affatato, EU:C:2010:574, bod 47, a Papalia, EU:C:2013:873, bod 22).
- 65 V tomto ohľade je namieste pripomenúť, ako už Súdny dvor opakovane zdôraznil, že rámcová dohoda nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Doložka 5 bod 2 rámcovej dohody totiž v zásade necháva členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za uzatvorené alebo založené na dobu neurčitú. Z toho vyplýva, že rámcová dohoda nestanovuje podmienky, za ktorých možno využiť zmluvy na dobu neurčitú (pozri najmä rozsudok Huet, EU:C:2012:133, body 38 až 40 a citovanú judikatúru).
- 66 Čo sa týka vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, treba pripomenúť, že Súdnemu dvoru neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, pretože táto úloha prináleží výlučne súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, prípadne príslušným vnútroštátnym súdom, ktoré musia zistiť, či uplatniteľné ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy spĺňajú požiadavky pripomenuté v bodoch 56 až 65 tohto rozsudku (pozri najmä rozsudky Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 39, a Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 163, ako aj uznesenie Papalia, EU:C:2013:873, bod 30).
- 67 Vnútroštátnemu súdu teda prináleží, aby posúdil, do akej miery podmienky uplatňovania a skutočné vykonávanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva predstavujú opatrenie, ktoré je spôsobilé predchádzať zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú a prípadne ho sankcionovať (pozri v tomto zmysle rozsudky Vassallo, EU:C:2006:518, bod 41, ako aj Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 164).
- 68 Súdny dvor však pri rozhodovaní v prejudiciálnom konaní môže v prípade potreby poskytnúť objasnenia, ktoré majú vnútroštátny súd viesť pri jeho posúdení (pozri najmä rozsudok Vassallo, EU:C:2006:518, bod 39, a uznesenie Papalia, EU:C:2013:873, bod 31).
- 69 V tomto ohľade nie je potrebné skúmať, či vnútroštátna právna úprava, akou je článok 326 zákonníka o námornej a leteckej doprave, prijatá pred nadobudnutím účinnosti smernice 1999/70 a rámcovej dohody, obsahuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ale je namieste konštatovať, že taká právna úprava, ktorá stanovuje kogentné pravidlo, že ak pracovník bol

nepretržite zamestnaný rovnakým zamestnávateľom na základe viacerých pracovných zmlúv na dobu určitú počas dlhšieho obdobia než jeden rok, tieto zmluvy sa premenia na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, môže spĺňať požiadavky pripomenuté v bodoch 56 až 65 tohto rozsudku.

- 70 Taká právna úprava totiž môže obsahovať tak existujúce zákonné opatrenie, ktoré je rovnocenné opatreniu na predchádzanie zneužívania opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, ako sa uvádza v doložke 5 bode 1 písm. b) rámcovej dohody vo vzťahu k celkovej maximálnej dĺžke takých zmlúv, ako aj opatrenie, ktoré účinne sankcionuje také zneužívanie (pozri analogicky rozsudok Angelidaki a i., EU:C:2009:250, bod 170, ako aj uznesenie Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, bod 79).
- 71 Tento záver sa nezdá byť spochybnený požiadavkou, ktorá vyplýva z tejto právnej úpravy, podľa ktorej sa za „nepretržité“, a teda „opätovne uzatvárané“ nepovažujú pracovné zmluvy na dobu určitú oddelené obdobím nanajvýš 60 dní. Také obdobie totiž možno vo všeobecnosti považovať za dostatočné na prerušenie akéhokoľvek existujúceho pracovnoprávneho vzťahu, z čoho vyplýva, že akákoľvek prípadne neskôr uzavretá zmluva sa nebude považovať za opätovné uzavretie, o to viac vtedy, keď ako vo veci samej dĺžka pracovných zmlúv na dobu určitú nesmie presahovať 78 dní. Zdá sa byť totiž ťažko predstaviteľné, aby zamestnávateľ, ktorý má trvalé a dlhodobé potreby, obchádzal ochranu, ktorú rámcová dohoda poskytuje proti zneužívaniu, tým, že po skončení platnosti každej pracovnej zmluvy na dobu určitú nechá plynúť lehotu približne dva mesiace (pozri analogicky uznesenie Vassilakis a i., EU:C:2008:346, bod 115).
- 72 Vnútroštátnym orgánom a súdom, ktoré majú vykonať opatrenia na prebratie smernice 1999/70, a teda rozhodnúť o kvalifikácii opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, však prináleží posúdiť v každom jednotlivom prípade všetky okolnosti veci, pričom zohľadnia najmä počet uvedených zmlúv opätovne uzatvorených s rovnakou osobou alebo na účely vykonania rovnakej práce, aby sa vylúčilo zneužívanie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú zamestnávateľmi (pozri uznesenie Vassilakis a i., EU:C:2008:346, bod 116).
- 73 Vo veci samej vnútroštátnemu súdu osobitne prináleží, aby sa ubezpečil, že maximálna dĺžka jeden rok stanovená predmetnou vnútroštátnou právnou úpravou sa vypočíta spôsobom, ktorý nevedie k podstatnému zníženiu efektívnosti predchádzania zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a sankcií zaň. Ako Európska komisia uviedla vo svojich písomných pripomienkach, mohlo by to tak byť v prípade, ak by sa táto maximálna dĺžka vypočítala nie v závislosti od počtu kalendárnych dní, ktoré táto pracovná zmluva pokrýva, ale v závislosti od počtu dní práce, ktorá bola skutočne vykonaná dotknutým pracovníkom, pokiaľ by napríklad z dôvodu nízkej početnosti plavieb bol tento počet oveľa nižší než počet kalendárnych dní.
- 74 Vzhľadom na to, čo bolo uvedené, treba na tretiu a štvrtú otázku odpovedať tak, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú sa premenia na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú iba v prípade, ak dotknutý pracovník bol nepretržite zamestnaný podľa takých zmlúv rovnakým zamestnávateľom počas dlhšieho obdobia než jeden rok, pričom pracovnoprávny vzťah sa považuje za nepretržitý, ak jednotlivé pracovné zmluvy na dobu určitú oddeľuje obdobie nanajvýš 60 dní. Vnútroštátnemu súdu však prináleží, aby overil, že podmienky uplatňovania a skutočné vykonávanie tejto právnej úpravy predstavujú opatrenie, ktoré je spôsobilé predchádzať zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a sankcionovať ho.

O trovách

⁷⁵ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. **Rámcová dohoda o práci na dobu určitú uzatvorená 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na pracovníkov, akými sú navrhovatelia vo veci samej, zamestnaných ako námorníci v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú na trajektoch, ktoré premávajú na námornej trase medzi dvoma prístavmi nachádzajúcimi sa v rovnakom členskom štáte.**
2. **Ustanovenia rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú musia uvádzať ich dĺžku, ale nie ich dátum skončenia.**
3. **Določka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovné zmluvy na dobu určitú sa premenia na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú iba v prípade, ak dotknutý pracovník bol nepretržite zamestnaný podľa takých zmlúv rovnakým zamestnávateľom počas dlhšieho obdobia než jeden rok, pričom pracovnoprávny vzťah sa považuje za nepretržitý, ak jednotlivé pracovné zmluvy na dobu určitú oddeľuje obdobie najvyššie 60 dní. Vnútroštátnemu súdu však prináleží, aby overil, že podmienky uplatňovania a skutočné vykonávanie tejto právnej úpravy predstavujú opatrenie, ktoré je spôsobilé predchádzať zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a sankcionovať ho.**

Podpisy