



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MACIEJ SZPUNAR
prednesené 6. decembra 2018¹

Vec C-494/17

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR
proti
Fabiovi Rossatovi,
Conservatorio di Musica F.A. Bonporti

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Corte d'appello di Trento (Odvolací súd Trident, Taliansko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Práca na dobu určitú – Zmluvy uzatvorené so zamestnávateľom vo verejnom sektore – Opatrenia zamerané na sankcionovanie zneužitia zmlúv na dobu určitú – Neexistencia práva na náhradu škody – Zásada efektivity“

I. Úvod

1. Tak ako vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Mascolo a i.², Súdny dvor má opäť rozhodnúť v spore týkajúcom sa ochrany pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v oblasti talianskeho verejného školstva, konkrétne v hudobných konzervatóriách. Táto vec však nie je zameraná na znenie zákona č. 107/2015³, ktorý bol prijatý talianskym zákonodarcom na účely zosúladenia sa s týmto rozsudkom Súdneho dvora, ako skôr na výklad tohto zákona podaný Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko). Z tohto výkladu totiž vyplýva, že pôsobnosť zákona č. 107/2015 bola rozšírená na učiteľov, ktorých pracovnoprávny vzťah na dobu určitú bol zmenený na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú na základe „predchádzajúcich nástrojov výberu pracovníkov“, uplatňovaných pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

2. Tento výklad by mal však v praxi účinok *tabula rasa*, to znamená viedol by k vylúčeniu každej náhrady škody spôsobenej zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú pri porušení rámcovej dohody o práci na dobu určitú⁴ počas štrnástich rokov, ktoré predchádzali nadobudnutiu účinnosti zákona č. 107/2015, a to bez toho, aby boli na týchto pracovníkov rozšírené zákonné opatrenia, ktoré tento zákon stanovuje na zamedzenie alebo sankcionovanie zneužití vyplývajúcich z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

3 Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (zákon č. 107 – Reforma vnútroštátneho systému vzdelávania a odbornej prípravy a splnomocnenie na prispôsobenie platných právnych predpisov) z 13. júla 2015 (GURI č. 162 z 15. júla 2015) (ďalej len „zákon č. 107/2015“).

4 Rámcová dohoda o práci na dobu určitú uzavretá 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, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

3. To je problém vznesený prejudiciálnou otázkou v prejednávanej veci.

II. Právny rámec

A. Právo Únie

4. Podľa doložky 5 rámcovej dohody, nazvanej „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], 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 vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade [a/alebo sociálni partneri v prípade – *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], 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 [objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo takýchto pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];
- 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 pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [považované za]:

- a) „opakovane uzatvorené“
- b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

B. Talianske právo

5. Podľa článku 1 ods. 95 zákona č. 107/2015:

„[Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (Ministerstvo školstva a výskumu, Taliansko)] je na školský rok 2015/2016 splnomocnené vykonať mimoriadny plán prijímania pedagogických pracovníkov na dobu neurčitú pre verejné školské zariadenia všetkých stupňov na účely obsadenia všetkých stálych a podporných miest zo zoznamu ‚rozpočtových pracovných miest‘, ktoré ostali neobsadené a k dispozícii po postupoch prijatia zamestnancov na stále pracovné miesta pre tento školský rok, v zmysle článku 399 jednotného znenia uvedeného v [decreto legislativo č. 297 (zákonný dekrét č. 297/1994)]^[5] zo 16. apríla 1994, po ukončení ktorých budú zrušené zoznamy vhodných uchádzačov z výberových konaní na základe odbornej kvalifikácie a skúšok, uverejnené pred rokom 2012. [Ministerstvo] je tiež oprávnené obsadiť na školský rok 2015/2016 ostatné miesta

5 Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (zákonný dekrét č. 297 – jednotné znenie právnych predpisov platných v oblasti vzdelávania a týkajúcich sa všetkých typov a stupňov škôl) zo 16. apríla 1994 (riadna príloha GURI č. 115 z 19. mája 1994) (ďalej len „zákonný dekrét č. 297/1994“).

vymenované v tabuľke 1 prílohy tohto zákona, rozdelené medzi rôzne stupne základného a stredoškolského vzdelania a rôzne typy miest uvedené v tejto tabuľke, ako aj medzi rôzne regióny, proporcionálne pre každý stupeň zamestnancov štátnych škôl, s prihliadnutím tiež na zastúpenie horských a malých ostrovných oblastí, vnútrozemské oblasti s nízkou hustotou obyvateľstva alebo silnou imigráciou, ako aj na zóny charakterizované vysokou mierou predčasného ukončenia školskej dochádzky. Dôjde k obsadeniu miest uvedených v tabuľke 1 na účely stanovené v odsekoch 7 a 85. Rozdelenie miest uvedených v tabuľke 1 do jednotlivých kategórií výberových konaní je zabezpečené dekrétom vedúceho pracovníka v Ufficio scolastico regionale [regionálny úrad vzdelávania, Taliansko] v závislosti od potrieb vyjadrených samotnými školskými zariadeniami, v medziach zoznamov vhodných uchádzačov uvedených v odseku 96. Od školského roku 2016/2017 sú miesta uvedené v tabuľke 1 priradené k zamestnancom autonómneho subjektu a slúžia tým na ich posilnenie. Od školského roku 2015/2016 nemožno pracovné miesta slúžiace na posilnenie počtu zamestnancov obsadiť pracovníkmi s pracovnými zmluvami na krátkodobé alebo príležitostné zastupovanie. Len v rámci školského roku 2015/2016 nemôžu byť uvedené miesta určené na zastupovanie v zmysle článku 40 ods. 9 zákona č. 449 z 27. decembra 1997^[6] a nie sú k dispozícii na účely mobility, využívania alebo dočasného pridelenia.“

6. Podľa článku 1 ods. 131 zákona č. 107/2015:

„S účinnosťou od 1. septembra 2016 nemôže celkové trvanie pracovných zmlúv na dobu určitú uzavretých s pedagogickými pracovníkmi, vychovávateľmi, ako aj s administratívnymi, technickými a pomocnými zamestnancami štátnych škôl a vzdelávacích inštitúcií na účely obsadenia neobsadených a voľných pracovných miest prekročiť tridsaťšesť mesiacov, pričom nemusí ísť o nepretržité trvanie.“

7. Článok 1 ods. 132 zákona č. 107/2015 stanovuje:

„Predbežný rozpočet [ministerstva] stanovuje zriadenie fondu na zaplatenie pohľadávok v rámci plnenia súdnych rozhodnutí týkajúcich sa náhrady škody vyplývajúcej z opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú v celkovom trvaní viac než tridsaťšesť mesiacov, pričom nemusí ísť o nepretržité trvanie, v súvislosti s neobsadenými a voľnými pracovnými miestami, s rozpočtom 10 miliónov eur na každý z rokov 2015 a 2016...“

III. Skutkové okolnosti sporu vo veci samej, prejudiciálna otázka a konanie pred Súdny dvorom

8. Pán Fabio Rossato bol prijatý do zamestnania na základe opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú ako učiteľ hry na akordeón v Conservatorio Statale di Musica di Trento F. A. Bonporti (Štátne hudobné konzervatórium F. A. Bonportiho v Tridente, Taliansko) od 18. novembra 2003. V súlade s týmito zmluvami pracoval pán Rossato pre svojho zamestnávateľa nepretržite 11 rokov a 2 mesiace, na základe 17 pracovných zmlúv uzatvorených s ministerstvom.⁷

⁶ Legge n. 449 – Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica (zákon č. 449 o opatreniach na stabilizáciu verejných financií) z 27. decembra 1997 (GURI č. 302 z 30. decembra 1997, riadna príloha č. 255).

⁷ Tieto zmluvy boli uzatvorené na základe článku 2 ods. 6 Legge n. 508 – Riforma delle Accademie di belle arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati (zákon č. 508 o reforme Akadémií výtvarných umení, Národnej akadémie tanca, Národnej akadémie dramatického umenia, Vyššieho inštitútu umeleckých činností, hudobných konzervatórií a im rovnocenných hudobných inštitútov) z 21. decembra 1999 (GURI č. 2 zo 4. januára 2000) (ďalej len „zákon č. 508/1999“).

9. Pán Rossato podal 20. decembra 2011 žalobu na Tribunale di Rovereto (súd v Roverete, Taliansko), keďže považoval zmluvné ustanovenia o obmedzenom trvaní jednotlivých opakovane uzatvorených pracovných zmlúv za nezákonné, navrhujúc predovšetkým, aby súd potvrdil nezákonnosť týchto ustanovení a aby došlo k zmene jeho pracovnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, alebo subsidiárne, aby rozhodol o náhrade škody vzniknutej zneužitím pracovných zmlúv na dobu určitú pri porušení rámcovej dohody, ako aj aby zohľadnil odpracované roky na účely valorizácie jeho platu podľa doložky 4 rámcovej dohody.

10. Tribunale di Rovereto (súd v Roverete) vyhovel iba návrhu týkajúcemu sa uznania odpracovaných rokov na účely valorizácie platu. Zamietol návrhy založené na zneužití pracovných zmlúv na dobu určitú podľa zásad, ktoré vyvodil Corte suprema di Cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) vo svojom rozsudku č. 10127/12⁸.

11. Dňa 5. marca 2013 ministerstvo podalo odvolanie na Corte d'appello di Trento (Odvolací súd Trident, Taliansko) proti tomuto rozsudku v rozsahu, v akom uznal odpracované roky v priebehu pracovných zmlúv na dobu určitú. Dňa 31. mája 2013 podal pán Rossato na vnútroštátny súd vzájomné odvolanie proti uvedenému rozsudku v rozsahu, v akom vylúčil zneužitie opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú a z tohto dôvodu zamietol jeho návrhy na zmenu jeho pracovnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú a na náhradu škody.

12. Vnútroštátny súd uvádza, že opakovane odročil vec v očakávaní vyhlásenia rozsudkov Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) v nadväznosti na rozsudok Súdneho dvora z 26. novembra 2014, Mascolo a i.⁹. Vnútroštátny súd spresňuje, že v nadväznosti na tento rozsudok bol prijatý zákon č. 107/2015, ktorého účelom je „prispôsobenie vnútroštátnych právnych predpisov právu Únie s cieľom predísť nezákonnému opakovanému uzatváraníu pracovných zmlúv na dobu určitú, pokiaľ ide o pedagogických a ostatných pracovníkov verejných škôl... v nadväznosti na [rozsudok Mascolo a i.]“.

13. V priebehu konania 2. septembra 2015 bol pracovnoprávny vzťah na dobu určitú pána Rossata zmenený na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, predovšetkým uzatvorením pracovnej zmluvy na dobu neurčitú¹⁰ a následne jeho zaradením na stále pracovné miesto. Táto zmena nastala z dôvodu jeho postupu na zozname vhodných uchádzačov, na základe ministerských pokynov č. 36913/15 a 8893/15 Ministero delle Finanze (ministerstvo financií) a Ministero dell' Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstvo pre školstvo, univerzity a výskum), ktoré umožnili prijímať zamestnancov na dobu neurčitú podľa článku 19 decreto-legge n. 104 (zákonný dekrét č. 104/2013)¹¹, článku 2a decreto-legge n. 97/2004¹², článku 2 zákona č. 508/1999 a článku 270 zákonného dekrétu č. 297/1994.

8 Rozsudok o osobitosti „súboru“ pravidiel týkajúcich sa zastupovania v odvetví školstva, podľa článku 399 zákonného dekrétu č. 297/1994 a článku 4 Legge n. 124, recante disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (zákon č. 124, ktorým sa prijímajú naliehavé opatrenia týkajúce sa oblasti školských zamestnancov) z 3. mája 1999 (GURI č. 107 z 10. mája 1999) (ďalej len „zákon č. 124/1999“). Pozri v súvislosti s týmto rozsudkom a týmito článkami rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 18, 20 až 22 a 27 až 32).

9 C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401.

10 S účinnosťou od 1. januára 2014.

11 Decreto-legge n. 104 – Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca (zákoný dekrét č. 104 o naliehavých opatreniach týkajúcich sa vzdelávania, univerzity a výskumu) z 12. septembra 2013 (GURI č. 214 z 12. septembra 2013), zmenený so zmenami na zákon zákonom č. 128/13 z 8. novembra 2013 (GURI č. 264 z 11. novembra 2013).

12 Decreto-legge n. 97 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2004 – 2005, nonché in materia di esami di Stato e di Università (zákoný dekrét č. 97 o naliehavých ustanoveniach na zabezpečenie riadneho priebehu začiatku školského roka 2004/2005, ako aj v oblasti štátnych a univerzitných skúšok) zo 7. apríla 2004 (GURI č. 88 z 15. apríla 2004), v znení zmenenom na zákon zákonom č. 143 zo 4. júna 2004 (GURI č. 130 z 5. júna 2004).

14. Vnútroštátny súd uvádza, že Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd)¹³ pri uplatnení zásad stanovených Corte costituzionale (Ústavný súd)¹⁴ rozhodol, že pokiaľ ide o pedagogických pracovníkov, zmena pracovnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú predstavovala „primerané, efektívne, dostatočne účinné“ nápravné opatrenie vhodné na sankcionovanie zneužitia opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, ako aj „na odstránenie následkov porušenia práva Únie“, na základe čoho sa dotknutý pracovník nemohol odvolávať na žiadnu škodu vzniknutú týmto zneužívaním.

15. Vnútroštátny súd uvádza, že „zmena“ pracovnoprávneho vzťahu na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na ktorú odkazujú rozhodnutia týchto najvyšších súdov, má účinky iba do budúcnosti a musí byť odlišená od „konverzie“ pracovnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, ktorá je sankciou stanovenou – okrem náhrady škody – pre súkromný sektor a má účinky aj do minulosti.¹⁵ Vnútroštátny súd sa domnieva, že pán Rossato sa podľa vnútroštátneho zákona, zmeneného v nadväznosti na rozsudok Corte costituzionale (Ústavný súd) a vykladaného Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd), nemôže domáhať ani zmeny na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, ktorá sa neuplatňuje na verejnú službu, ani náhrady škody a úrokov, keďže k zmene jeho pracovnoprávneho vzťahu na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú došlo z dôvodu jeho pozície na trvalom zozname vhodných uchádzačov, na základe pôsobenia „predchádzajúcich nástrojov výberu pracovníkov“, ktoré sa uplatňovali pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 107/2015.

16. Tieto okolnosti viedli vnútroštátny súd k pochybnostiam o zákonnosti takéhoto následku výkladu podaného Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) s ohľadom na rámcovú dohodu a zásady vyvedené Súdnym dvorom v rozsudku Mascolo a i.¹⁶

17. Za týchto podmienok Corte d'appello di Trento (Odvolací súd Trident) rozhodnutím z 13. júla 2017, doručeným do kancelárie Súdného dvora 14. augusta 2017, rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa doložka 5 bod 1 [rámcovej dohody], vykladať v tom zmysle, že bráni uplatňovaniu ustanovení článku 1 ods. 95, 131 a 132 [zákona č. 107/2015], v ktorých sa pre učiteľov stanovuje budúca zmena pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú, bez spätného účinku a bez náhrady škody, ako primerané, dostatočne účinné a odrádzajúce opatrenie na zabezpečenie plnej účinnosti ustanovení rámcovej dohody v súvislosti s porušením tejto dohody zneužívaním opakovaných zmlúv na dobu určitú v období, ktoré predchádzalo obdobiu účinnosti opatrení vyplývajúcich z vyššie uvedených ustanovení?“

18. Písomné pripomienky predložili odvolateľ vo veci samej, talianska vláda, ako aj Európska komisia. Tí istí účastníci konania boli zastúpení na pojednávaní, ktoré sa konalo 27. septembra 2018.

13 Rozsudky z 30. decembra 2016 č. 27566/16, 27565/16, 27562/16, 27561/16 a 27560/16.

14 Rozsudok č. 187/2016 zo 17. mája 2016.

15 Pozri článok 5 ods. 4a 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 (zákonný dekrét č. 368, ktorým sa vykonáva smernica 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP) zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001). Pripomínam, že toto ustanovenie bolo dotknuté vo veciach, v ktorých bol vydaný rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, bod 7). Zo spisu v tejto veci vyplýva, že toto ustanovenie bolo zrušené a nahradené ustanovením v podstate rovnakého znenia, a sice článkom 19 decreto legislativo n. 81– Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (zákonný dekrét č. 81 o systematickej regulácii zamestnaneckých zmlúv a revízií právnej úpravy týkajúcej sa povinností v zamestnaní, podľa článku 1 ods. 7 zákona č. 183 z 10. decembra 2014) z 15. júna 2015 (riadna príloha GURI č. 144 z 24. júna 2015). Podľa tohto posledného ustanovenia po uplynutí maximálnej doby 36 mesiacov bez ohľadu na to, či ide o jedinú pracovnú zmluvu alebo opakovane uzatvárané zmluvy na účely výkonu funkcií rovnakej úrovne a rovnakého právneho postavenia, „odo dňa prekročenia danej doby dôjde k zmene pracovnej zmluvy na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú“.

16 Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

IV. Analýza

A. O prípustnosti

19. Talianska vláda vo svojich písomných pripomienkach namieta neprípustnosť prejudiciálnej otázky. Po prvé tvrdí, že položená otázka má hypotetický charakter. Vnútroštátny súd totiž vychádza z predpokladu, podľa ktorého sa článok 1 ods. 95, 131 a 132 zákona č. 107/2015 neuplatňuje na spor, ktorý je upravený článkami 270 a 485 zákonného dekrétu č. 297/1994. Talianska vláda v tomto ohľade tvrdí, že pracovnoprávny vzťah bol zmenený na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú nie podľa článku 1 ods. 95 zákona č. 107/2015, ale na základe postupu zmeny pracovnoprávnych vzťahov na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, ktorý je stanovený v článku 270 zákonného dekrétu č. 297/1994. Vnútroštátny súd preto žiada Súdny dvor, aby vyslovil svoj poradný názor na zlučiteľnosť retroaktívneho uplatňovania zákona č. 107/2015 s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody. Talianska vláda po druhé tvrdí, že vnútroštátny súd neuviedol dátumy začiatku a ukončenia pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených účastníkmi konania vo veci samej, čo bráni preskúmaniu existencie zneužitia pri používaní tohto typu zmlúv.

20. Domnievam sa, že tieto tvrdenia treba zamietnuť.

21. Po prvé, na rozdiel od toho, čo tvrdí talianska vláda, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zákon č. 107/2015, tak ako ho vykladá Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd), sa uplatňuje aj na všetkých učiteľov, u ktorých zmena na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú nastala „prostredníctvom pôsobenia predchádzajúcich nástrojov výberu pracovníkov“. Problém vznesený v tejto veci preto nemá hypotetický charakter.

22. Po druhé tvrdenie, podľa ktorého kvalifikácia „zneužitia“ pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené účastníkmi konania, nie je overiteľná vzhľadom najmä na absenciu dátumov ukončenia týchto zmlúv, je irelevantné. Samotný vnútroštátny súd sa totiž domnieva, čo patrí do jeho právomoci, že pán Rossato vyučoval „nepretržite“ od 18. novembra 2003 do 2. septembra 2015, teda dátumu zmeny jeho pracovnoprávneho vzťahu uzatvorením pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.

23. Za týchto okolností som dospel k záveru, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

B. O veci samej

1. Úvodné poznámky

24. Prejednávaná vec, tak ako veci, ktoré viedli k vydaniu rozsudku Mascolo a i.¹⁷ a v ktorých som predniesol návrhy, sa radí do komplexného právneho kontextu a opäť vznáša otázku výkladu rámcovej dohody a jej uplatnenia vo vnútroštátnom systéme zastupovania pedagogických pracovníkov, ktorý sa uplatňuje na oblasť verejného školstva, predovšetkým na hudobné konzervatóriá. Na účely lepšieho pochopenia problematických otázok, na ktorých sa zakladá tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, sa mi v tomto štádiu zdá relevantné začať moju analýzu pripomenutím základných znakov tohto vnútroštátneho systému, tak ako vyplývajú z rozhodnutia vnútroštátneho súdu. Následne pristúpim k preskúmaniu prejudiciálnej otázky s ohľadom na judikatúru, a to najmä rozsudok Mascolo a i.¹⁸.

¹⁷ Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

¹⁸ Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

25. Vnútroštátny súd po prvé v podstate vysvetľuje, že ustanoveniami vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré boli uplatniteľné v čase podania návrhu na prvom stupni, sú článok 2 ods. 6 zákona č. 508/1999 a článok 4 ods. 1 zákona č. 124/1999¹⁹, v rozsahu, v akom pán Rossato uzatvoril sporné pracovné zmluvy na dobu určitú so svojím zamestnávateľom po tom, ako bol zamestnaný v konzervatóriu v Trente ministerstvom na základe zoznamov vhodných uchádzačov.²⁰ Podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom totiž zákon č. 508/1999 stanovoval pre hudobné konzervatóriá a umelecké školy uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú na účely obsadenia skutočne voľných a disponibilných miest, až do ukončenia výberových konaní na prijatie stálych pedagogických pracovníkov. Tento súd dodáva, že dané ustanovenia neuvádzali záväzné lehoty alebo sankcie pre prípad porušenia podmienok, ktoré stanovovali, ani sankcie za opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú, ktoré z nich vyplývalo, s cieľom pokryť trvalé a dlhodobé potreby verejnej správy.

26. Ako uviedol vnútroštátny súd, v prejednávanej veci bol pracovnoprávny vzťah na dobu určitú pána Rossata zmenený na základe postupu zmeny pracovnoprávných vzťahov uzatvorením zmluvy na dobu neurčitú, stanoveného v článku 270 zákonného dekrétu č. 297/1994. Spresňuje, že tento článok stanovoval, že prijatie učiteľov sa uskutoční v prípade polovice voľných pracovných miest na školský rok prostredníctvom výberového konania na základe odbornej kvalifikácie a skúšok a v prípade druhej polovice na základe stálych zoznamov vhodných uchádzačov.²¹

27. Po druhé z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že v nadväznosti na rozsudok Mascolo a i.²² bol tento systém zmenený zákonom č. 107/2015. Tento zákon stanovuje, aby sa obsadili voľné pracovné miesta uvedené v zoznamoch pracovných miest a aby sa v súvislosti s týmito pracovnými miestami v *budúcnosti* skončila prax zneužívania pracovných zmlúv na dobu určitú. Vnútroštátny súd v tomto ohľade vysvetľuje, že opatrenia stanovené predmetnou právnou úpravou pozostávajú na jednej strane z obmedzenia trvania pracovných zmlúv na dobu určitú na celkovú dobu 36 mesiacov, pričom nemusí ísť o nepretržité trvanie, na účely obsadenia voľných a disponibilných pracovných miest (článok 1 ods. 131) a na druhej strane zo zriadenia fondu na účely náhrady škody vyplývajúcej z uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v celkovom trvaní viac než 36 mesiacov, pričom nemusí ísť o nepretržité trvanie, s rozpočtom stanoveným na každý z rokov 2015 a 2016 (článok 1 ods. 132).²³ Vnútroštátny súd tiež uvádza, že tento zákon vo svojom článku 1 ods. 95 potvrdil, že výberové konania musia byť organizované v trojročných intervaloch, a na školský rok 2015/2016 stanovil prijatie mimoriadneho plánu prijímania pedagogických pracovníkov na neurčitý čas na účely obsadenia voľných rozpočtových pracovných miest prostredníctvom zjednodušeného výberového konania, po tom, čo budú na stále miesta prijatí učitelia, ktorí dosiahli potrebné umiestnenie na stálych zoznamoch vhodných uchádzačov.²⁴

19 Podľa vnútroštátneho súdu článok 2 ods. 6 zákona č. 508/1999 je analogický s článkom 4 zákona č. 124/1999, o ktorý išlo v rámci vecí, v ktorých bol vydaný rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401), a ktorého nezlučiteľnosť s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody konštatoval Súdny dvor. Pozri v súvislosti so znením článku 4 ods. 1 zákona č. 124/1999 rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 18).

20 V tejto súvislosti pripomínam, že vo veciach, v ktorých bol vydaný rozsudok Mascolo a i., v ktorých, ako som práve uviedol v poznámke pod čiarou 19, sa prejudiciálne otázky položené Súdnemu dvoru týkali najmä článku 4 ods. 1 zákona č. 124/1999, Súdny dvor uviedol, že z rozhodnutí vnútroštátneho súdu a z vysvetlení poskytnutých na pojednávaní vyplývalo, že „podľa vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej, tak ako je stanovená zákonom č. 124/1999, prebieha prijímanie pracovníkov štátnych škôl buď na dobu neurčitú prijatím na stále pracovné miesto, alebo na dobu určitú v rámci zastupovania. Prijatie na stále pracovné miesto sa vykonáva dvomi spôsobmi, a to pri polovici voľných pracovných miest na školský rok prostredníctvom výberového konania na základe odbornej kvalifikácie a skúšok a pri druhej polovici na základe stálych zoznamov vhodných uchádzačov, na ktorých sú uvedené mená pedagogických pracovníkov, ktorí uspeli v takom výberovom konaní, ale nezískali stále miesto, a mená tých, ktorí absolvovali kurzy na získanie učiteľského oprávnenia na školách pre špecializáciu v odbore učiteľstvo. Na zastupovanie sa vyberá z tých istých zoznamov, pričom posun v umiestnení v týchto poradovníkoch, ktorý môže viesť k prijatiu na stále pracovné miesto, sa spája s opakovaným pridelením zastupovania tomu istému pedagógovi“ (rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 89).

21 Podľa vnútroštátneho súdu bol článok 270 zákonného dekrétu č. 297/1994 analogický s článkom 399 ods. 1 toho istého zákonného dekrétu, o ktorý išlo vo veciach, v ktorých bol vydaný rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 21 a 22). Pozri tiež moje návrhy v týchto veciach (EU:C:2014:2013, bod 49). Pokiaľ ide o zoznamy vhodných uchádzačov, pozri poznámku pod čiarou 20.

22 Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

23 Pozri bod 7 vyššie.

24 Uvádzam, že na pojednávaní, na ktorom boli vypočuté prednesy účastníkov konania, vyplynulo, že ku dňu pojednávania nebolo zorganizované žiadne výberové konanie.

28. Po tretie z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a z informácií uvedených na pojednávaní vyplýva, že k zmene pracovnoprávneho vzťahu pána Rossata na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú nedošlo na základe mimoriadneho prijímania stanoveného zákonom č. 107/2015. Napriek tomu výklad tohto zákona podaný Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) v prejednávanej veci mal za následok, že pánovi Rossatovi bolo zabránené domáhať sa náhrady škody spôsobenej zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 107/2015.²⁵

29. Konanie vo veci samej spadá do tohto kontextu.

2. Preskúmanie prejudiciálnej otázky

30. Táto prejudiciálna otázka, tak ako je formulovaná vnútroštátnym súdom, sa týka zlučiteľnosti ustanovení zákona č. 107/2015 prijatých v nadväznosti na rozsudok Mascolo a i.²⁶ s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody. Výklad tohto zákona podaný Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) zakazuje učiteľovi, akým je navrhovateľ vo veci samej – zamestnanému ministerstvom na základe sedemnástich opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú, uzatvorených na nepretržité obdobie 11 rokov a 2 mesiacov, ktorý bol prijatý do stálej služby – získať „zmenu“ celého pracovnoprávneho vzťahu uzatvorením pracovnej zmluvy na dobu neurčitú s retroaktívnym účinkom a náhradu škody spôsobenej zneužitím pracovných zmlúv na dobu určitú.

31. Hneď na úvod pripomínam, že v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnyim dvorom zakotveného v článku 267 ZFEÚ prislúcha Súdnyemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie v spore, ktorý prejednáva. Z tohto pohľadu Súdnyemu dvoru prislúcha prípadne právo preformulovať otázky, ktoré sú mu predložené.²⁷

32. Pokiaľ ide o prejednávanú vec, domnievam sa, že Corte d'appello di Trento (Odvolací súd Trident) sa v podstate pýta, či doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni súdnemu výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, o aké ide v prejednávanej veci, upravujúcich opatrenia sledujúce zamedzenie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, podľa ktorého je zakázaná každá náhrada škody spôsobenej zneužívaním opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú počas obdobia predchádzajúceho nadobudnutiu účinnosti týchto ustanovení.

a) O pôsobnosti rámcovej dohody a o výklade doložky 5 bodu 1

33. Je potrebné pripomenúť, že z doložky 1 rámcovej dohody vyplýva, že jej predmetom je vykonať jeden z jej cieľov, a síce vytvoriť rámec na zamedzenie zneužívania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú. Tento rámec obsahuje určité minimálne ochranné ustanovenia na zabránenie tomu, aby zamestnanci boli

²⁵ Podľa vnútroštátneho súdu tieto najvyššie súdy založili daný záver na jednej strane na voľnej úvahe členských štátov pri definícii opatrení, ktoré sankcionujú nezákonnosť vyplývajúcu zo zneužívania pracovných zmlúv na dobu určitú, a na druhej strane na rozhodnutí Komisie, vzhľadom na novú právnu úpravu prijatú Talianskou republikou o zastavení konania o nesplnení povinnosti, ktoré začala voči tomuto členskému štátu vo veci porušenia smernice 1999/70.

²⁶ Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

²⁷ Rozsudok z 22. júna 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging a i. (C-126/16, EU:C:2017:489, bod 36).

postavení do nejstej situácie,²⁸ a teda znevýhodnení z dôvodu dlhodobého zamestnávania na základe zmluvy na dobu určitú.²⁹ Táto kategória zamestnancov je totiž v podstatnej časti svojej profesionálnej kariéry vystavená riziku, že nebude požívať výhody stabilného zamestnania, ktoré je pritom, ako vyplýva z rámcovej dohody,³⁰ hlavným prvkom ochrany pracovníkov.³¹

34. Daný rámec pri realizácii tohto cieľa zahŕňa dva typy opatrení.³² Na jednej strane doložka 5 bod 1 rámcovej dohody obsahuje povinnosť členských štátov zaviesť jedno alebo viacero opatrení na predchádzanie tomuto zneužívaniu, uvedených v písmenách a) až c), pokiaľ v príslušnom členskom štáte doposiaľ neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia.³³ Rámcová dohoda tým určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zabránení takému zneužívaniu, pričom im ponecháva voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, pokiaľ nespochybňujú cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody.³⁴ Na druhej strane doložka 5 rámcovej dohody, najmä bod 2 písm. b), ukladá členským štátom alebo sociálnym partnerom povinnosť prijať opatrenia na sankcionovanie zneužívania.³⁵

35. V prejednávanej veci je nesporné, ako uviedol vnútroštátny súd, že došlo k takémuto zneužitiu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú. Pán Rossato totiž vyučoval „nepretržite“ v období od 18. novembra 2003 do 2. septembra 2015, kedy došlo k zmene jeho pracovnoprávneho vzťahu uzatvorením pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, s retroaktívnym účinkom k 1. januáru 2014. Z tohto dôvodu taký pracovník, akým je navrhovateľ vo veci samej, ktorý bol prijatý do zamestnania ako učiteľ na ročné zastupovanie v štátnych konzervatóriách v rámci opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú počas nepretržitého obdobia jedenástich rokov a dvoch mesiacov, bez objektívnych dôvodov, patrí do pôsobnosti rámcovej dohody podľa doložiek 2 a 5 tejto rámcovej dohody.³⁶

36. V tomto štádiu treba spresniť, že vnútroštátny súd vznáša dva problematické aspekty: na jednej strane čiastočné zohľadnenie odpracovaných rokov pána Rossata pri jeho prijatí do stálej služby podľa právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015, a na druhej strane následok výkladu tohto zákona zo strany Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd), teda zákaz akejkoľvek náhrady škody spôsobenej zneužívaním opakovaného uzatvorenia pracovných zmlúv na dobu určitú pre učiteľov, ktorých pracovnoprávny vzťah na dobu určitú bol zmenený na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú podľa právnej úpravy, ktorá predchádzala tomuto zákonu.

b) O čiastočnom zohľadnení odpracovaných rokov

37. Vnútroštátny súd uvádza, že v prípade pána Rossata boli čiastočne zohľadnené jeho odpracované roky pri jeho prijatí do stálej služby podľa právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015, teda od januára 2014.

28 Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 63); z 26. januára 2012, Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, bod 25), ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 72).

29 Pozri moje návrhy, ktoré som predniesol v spojených veciach Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2103, bod 60).

30 Pozri druhý pododsek preambuly rámcovej dohody, ako aj body 6 až 8 všeobecných hľadísk tejto rámcovej dohody.

31 Pozri rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, bod 64); zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 63); z 26. januára 2012, Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, bod 25); z 3. júla 2014, Fiamingo a i. (C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 54), ako aj z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 31).

32 Ako už uviedol generálny advokát Poiares Maduro v svojich návrhoch vo veci Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, body 29 a 30).

33 Členské štáty totiž po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo sociálni partneri sú povinní podľa doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody prijať účinné a záväzné opatrenia sledujúce zabránenie zneužívania pracovných zmlúv na dobu určitú. Rozsudky z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 69); z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 74), ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 74).

34 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 76).

35 Pozri v tejto súvislosti rozsudok zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517 a citovaná judikatúra). Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro vo veci Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, body 29 a 30).

36 Pokiaľ ide o pôsobnosť *ratione personae* rámcovej dohody, Súdny dvor už spresnil, že táto dohoda nevylučuje zo svojej pôsobnosti žiadne osobitné odvetvie a je preto uplatniteľná na zamestnancov prijatých do zamestnania v oblasti vzdelávania. Rozsudky z 3. júla 2014, Fiamingo a i. (C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 38), a z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 69).

38. Z pripomienok talianskej vlády totiž vyplýva, že článok 485 zákonného dekrétu č. 297/1994, ktorý bol uplatniteľný na pána Rossata v čase jeho prijatia do stálej služby, zavádzal osobitný režim v prospech učiteľov školského systému, umožňujúc ich prijatie do stálej služby s čiastočným obnovením ich služobného postupu. Podľa tejto vlády sa toto obnovenie služobného postupu uskutočnilo prostredníctvom koeficientu a úprav, ktoré zohľadnili predchádzajúce odpracované roky učiteľa a ktoré odlišovali jeho situáciu od situácie učiteľa, ktorý bol úspešný vo výberovom konaní v rovnakom čase bez toho, aby bol predtým zamestnaný v školskej správe na dobu určitú. Talianska vláda uvádza, že tieto úpravy, ktorými sú dané obdobia zohľadnené iba čiastočne, predstavujú zákonné uplatnenie zásady *pro rata temporis* stanovenej v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody.

39. Zdá sa mi, s výhradou overenia týchto skutočností vnútroštátnym súdom, že právo Únie nevyžaduje v prípade zneužitia pracovných zmlúv na dobu určitú zmenu celého pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú s retroaktívnym účinkom („zmena“). V tejto súvislosti pripomínam, že Súdny dvor už rozhodol, že vzhľadom na voľnú úvahu, ktorú majú členské štáty pri usporiadaní vlastnej verejnej správy, v zásade môžu, ak pritom neporušia smernicu 1999/70 ani rámcovú dohodu, stanoviť podmienky týkajúce sa prístupu k postaveniu stáleho úradníka, ako aj pracovnoprávne podmienky takýchto úradníkov, najmä pokiaľ ich tieto správne orgány predtým zamestnávali na základe pracovných zmlúv na dobu určitú.³⁷ Súdny dvor tiež pripustil, že určité rozdiely v zaobchádzaní medzi úradníkmi v stálej službe prijatými do zamestnania na základe všeobecného výberového konania a úradníkmi prijatými do zamestnania po nadobudnutí odbornej praxe na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v zásade môžu byť odôvodnené rozdielmi vo vyžadovanej kvalifikácii a povahou úloh, za ktoré musia niesť zodpovednosť.³⁸

40. Predovšetkým treba zdôrazniť, že článok 485 zákonného dekrétu č. 297/1994³⁹ bol predmetom vo veci, v ktorej bol vydaný nedávny rozsudok Motter⁴⁰. Vnútroštátny súd sa v tejto veci pýtal, či talianske právo, ktoré v uvedenom ustanovení stanovilo zostupný vzorec zohľadnenia rokov odpracovaných na základe zmlúv na dobu určitú s cieľom predísť obrátenej diskriminácii voči úspešným uchádzačom výberového konania vo verejnej službe, bolo zlučiteľné s doložkou 4 rámcovej dohody. Súdny dvor rozhodol, že doložka 4 rámcovej dohody sa mala vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni tomuto ustanoveniu, ktoré na účely zaradenia pracovníka do platovej triedy pri jeho prijatí do zamestnania na základe odbornej kvalifikácie ako úradníka v stálej službe zohľadňuje obdobia služby odpracované na základe pracovných zmlúv na dobu určitú v celom rozsahu iba do štvrtého roku a nad touto hranicou ich zohľadňuje čiastočne, v danom prípade vo výške dvoch tretín.⁴¹

41. Vzhľadom na vyššie uvedené treba prejudiciálnu otázku chápať v tom zmysle, že sa týka iba okolnosti uvádzanej vnútroštátnym súdom o úplnej absencii náhrady škody spôsobenej zneužitím opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú pre učiteľov, ktorí boli prijatí na stále pracovné miesto podľa právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015 a ktorí boli z tohto dôvodu ukrátení o svoje právo na náhradu škody, ktoré existuje ako sankčné opatrenie v zmysle rámcovej dohody a judikatúry Súdneho dvora.

37 Rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 76); z 18. októbra 2012, Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 57), ako aj z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 43).

38 Rozsudky z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 78); z 18. októbra 2012, Valenza a i. (C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 60), ako aj z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 46).

39 Článok 485 zákonného dekrétu č. 297/1994 stanovuje: „Pedagogickým pracovníkom stredných a umeleckých škôl sa práca na uvedených štátnych a im rovnocenných školách, vrátane škôl v zahraničí, vykonávaná mimo stálej služby uznáva, na právne a hospodárske účely, ako stála služba, a to v plnom rozsahu, pokiaľ ide o prvé štyri roky a v rozsahu dvoch tretín, pokiaľ ide o prípadné ďalšie obdobie, pričom na hospodárske účely sa toto ďalšie obdobie uznáva iba v rozsahu jednej tretiny. Hospodárske práva vyplývajúce z tohto uznania sa zachovávajú a hodnotia vo všetkých platových triedach, ktoré nasledujú po platovej triede pridelenéj v čase predmetného uznania.“

40 Rozsudok z 20. septembra 2018 (C-466/17, EU:C:2018:758).

41 Rozsudok z 20. septembra 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, bod 54).

c) O následkoch súdneho výkladu zákona č. 107/2015

42. Vnútroštátny súd, ktorý jasne preukázal existenciu zneužitia, sa snaží dozvedieť, či následok súdneho výkladu zákona č. 107/2015, a síce zákaz akejkoľvek náhrady škody spôsobenej zneužitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v období pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, predstavuje opatrenie na sankcionovanie takéhoto zneužívania.

43. V zmysle ustálenej judikatúry platí, že pokiaľ právo Únie nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že sa tak ako v prejednávanej veci predsa len zistí zneužívanie, vnútroštátnym orgánom prináleží prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odrádzajúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody.⁴² Okrem toho, ako opakovane uviedol Súdny dvor, pokiaľ došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov určené na riadne sankcionovanie tohto zneužívania a odstránenie následkov porušenia práva Únie.⁴³

44. Z tejto judikatúry vyplýva, že členské štáty sú povinné zabezpečiť dosiahnutie výsledku stanoveného smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, a teda jej potrebného účinku. V každom prípade musí byť zabezpečená zásada efektivity a – v prípade, ak je možné nájsť vo vnútroštátnom práve primerané porovnanie – aj zásada ekvivalencie.⁴⁴

45. So zreteľom na výklad právnej úpravy vo veci samej podaný Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) má vnútroštátny súd pochybnosti v súvislosti s dodržaním zásady efektivity.

46. Je síce pravda, ako Súdny dvor opakovane rozhodol, že rámcová dohoda nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu pracovnej zmluvy na dobu určitú na pracovnú 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.⁴⁵

47. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že taliansky zákonodarca sa rozhodol stanoviť v zákone č. 107/2015 opatrenia prijaté na účely výkonu rámcovej dohody, najmä mimoriadny plán prijímania pedagogických pracovníkov na dobu neurčitú, ako aj náhradu škody spôsobenej zneužívaním opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v celkovom období presahujúcom 36 mesiacov.⁴⁶ Výklad tohto zákona podaný Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) mal však za následok rozšírenie pôsobnosti tohto zákona na takých učiteľov, akým je navrhovateľ vo veci samej, len na účely ich vylúčenia z uplatňovania týchto opatrení. Predovšetkým, pokiaľ ide o zmenu opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú podľa právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015, súdny výklad tohto zákona úplne zakazuje akúkoľvek náhradu škody spôsobenej zneužitím pracovných zmlúv na dobu určitú v priebehu štrnástich rokov, ktoré predchádzali nadobudnutiu jeho účinnosti.

42 Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 94); z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 158); z 3. júla 2014, Fiamingo a i. (C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 62), ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 77).

43 Rozsudky z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 160); z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 79), ako aj z 7. marca 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, bod 31).

44 Pozri v tejto súvislosti moje návrhy vo veci Santoro (C-494/16, EU:C:2017:822, body 50 až 52). Pozri tiež v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 78 a citovaná judikatúra).

45 Rozsudky z 8. marca 2012, Huet (C-251/11, EU:C:2012:133, body 38 až 40); z 3. júla 2014, Fiamingo a i. (C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 65), ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 80).

46 Pozri článok 1 ods. 95 a článok 132 zákona č. 107/2015.

48. V tomto kontexte sa kladie otázka, či tento súdny výklad môže úplne zbaviť retroaktívneho účinku opatrenie, stanovené vnútroštátnym zákonodarcom na účely zosúladienia sa so smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, sledujúce sankcionovanie zneužitia opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú. Kladie sa ešte ďalšia otázka: predstavovalo by takéto sankčné opatrenie, ktorého uplatnenie je zakázané súdnym výkladom, dostatočne efektívne a odrádzajúce sankčné opatrenie?

49. Nemyslím si to.

50. Po prvé v súlade s ustálenou judikatúrou sa povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice, a to dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie splnenia tejto povinnosti podľa článku 4 ZEÚ, vzťahuje na všetky orgány členských štátov, vrátane súdnych orgánov, v rozsahu ich právomocí.⁴⁷

51. Po druhé, hoci súhlasím s názorom, že zákon č. 107/2015 v podstate stanovuje opatrenia sledujúce predchádzanie a sankcionovanie zneužitia opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú pre učiteľov z verejného sektora,⁴⁸ je nesporné, že tento zákon zavádza dané opatrenia *iba pre budúcnosť* a že súdny výklad tohto zákona má za následok zákaz akejkoľvek náhrady škody spôsobenej zneužitím, ku ktorému došlo pred nadobudnutím jeho účinnosti, teda v priebehu štrnástich rokov, ktoré tomuto dňu predchádzali.⁴⁹

52. Po tretie treba pripomenúť, že ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, zmena opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú navrhovateľa vo veci samej na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú je založená výlučne na jeho postupe v zozname vhodných uchádzačov v rámci právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015.⁵⁰

53. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor v rozsudku Mascolo a i.⁵¹ rozhodol, že vnútroštátna právna úprava predchádzajúca zákonu č. 107/2015 bola nezlučiteľná s právom Únie v rozsahu, v akom vylučovala akékoľvek právo na náhradu škody vyplývajúcej zo zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v školstve. Podľa Súdneho dvora totiž vzhľadom na to, že ani vnútroštátna právna úprava dotknutá v danej veci neumožňovala zmenu opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, jedinou možnosťou pracovníka zastupujúceho v štátnej škole podľa článku 4 zákona č. 124/1999 dosiahnuť zmenu svojich opakovane uzavretých pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú bolo prijatie na stále pracovné miesto na základe postupu na zozname vhodných uchádzačov.⁵² Súdny dvor však uviedol, že keďže „takáto možnosť je... náhodná, nemožno ju považovať za sankciu, ktorá je

47 Rozsudky z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 106); zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López (C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 50), ako aj z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 67).

48 Musím však priznať, že mám určitý problém s názorom, že „mimoriadny“ plán prijímania by mohol celkom zrušiť „náhodný“ alebo „nepredvídateľný“ charakter – v zmysle vysvetlenom v bodoch 52 až 53 nižšie – zmeny pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú pre učiteľov, ktorí boli prijatí do stálej služby podľa právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015. Keďže prejudiciálna otázka sa netýka znenia ustanovení tohto zákona, ale skôr následkov výkladu podaného Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd), nevyjadřím sa v tomto smere.

49 Pripomínam, že prináleží vnútroštátnemu súdu posúdiť, v akom rozsahu predstavujú podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva primerané opatrenie, ktoré je spôsobilé účinne zabrániť zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a prípadne ho sankcionovať. 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 z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 82 a 83).

50 Najmä článok 4 zákona č. 124/1999. Pozri bod 25 vyššie, ako aj poznámky pod čiarou 19 a 20.

51 Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

52 Rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 114 až 116).

dostatočne účinná a odrádzajúca na zabezpečenie úplnej účinnosti noriem prijatých podľa rámcovej dohody“. Súdny dvor tiež rozhodol, že dĺžka doby na prijatie pedagogických pracovníkov na stále pracovné miesto v tomto systéme uplatniteľnom pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 107/2015, bola „veľmi premenlivá a neistá“⁵³.

54. Zdá sa mi zrejme, že pán Rossato sa nachádza v analogickej situácii ako bola situácia žalobcov vo veciach, v ktorých bol vydaný rozsudok Mascolo a i.⁵⁴. K prijatiu pána Rossata na stále pracovné miesto totiž nedošlo prostredníctvom mimoriadneho prijímania stanoveného zákonom č. 107/2015, ale na základe postupu na stálom zozname vhodných uchádzačov v rámci režimu predchádzajúcemu zákonu č. 107/2015, teda podľa článku 2 ods. 6 zákona č. 508/1999 – ktorý je analogický článku 4 ods. 1 zákona č. 124/1999⁵⁵. Vyplýva z toho, že nielen prijatie navrhovateľa vo veci samej na stále pracovné miesto záviselo, tak ako vo veciach, v ktorých bol vydaný rozsudok Mascolo a i., od náhodných a nepredvídateľných okolností⁵⁶, ale tiež, že výklad zákona č. 107/2015 podaný Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) vylúčil „akúkoľvek možnosť pedagogických pracovníkov... získať náhradu škody, ktorá im prípadne vznikla“ z dôvodu zneužívania obnovovania pracovných zmlúv na dobu určitú.⁵⁷ V tejto situácii však náhrada škody spôsobenej zneužívaním opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje jediné sankčné opatrenie na zabezpečenie plnej účinnosti právnych noriem prijatých pri uplatnení rámcovej dohody.

55. V prejednávanej veci je zrejme jedno: zmena pracovnoprávneho vzťahu navrhovateľa vo veci samej nevyplýva zo sankčného opatrenia stanoveného spornou právnou úpravou. Netreba si preto zamieňať zmenu pracovnej zmluvy učiteľov alebo pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, ktorá nastala z dôvodu ich postupu na zozname vhodných uchádzačov v rámci režimu uplatniteľného pred nadobudnutím účinnosti zákona č. 107/2015, so zmenou, ku ktorej došlo podľa plánu mimoriadneho prijímania ako sankčného opatrenia stanoveného talianskym zákonodarcom na účely zosúladenia sa so smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou.

56. V tejto súvislosti pripomínam, že hoci podľa Súdneho dvora členský štát môže pri vykonávaní doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody zohľadniť potreby príslušného rezortu, akým je odvetvie školstva, toto právo nemožno chápať tak, že mu umožňuje vyhnúť sa povinnosti stanoviť primerané opatrenie, ktoré by riadne sankcionovalo zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.⁵⁸ Skutočnosť, že pán Rossato dosiahol po jedenástich rokoch a dvoch mesiacoch zmenu svojho pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú podľa právneho režimu predchádzajúceho zákonu č. 107/2015, teda neoslobodzuje členský štát od jeho povinnosti sankcionovať porušenie, ktoré trvalo v priebehu tohto obdobia. Táto zmena pracovnoprávneho vzťahu, ktorá je z dôvodu súdneho výkladu zbavená akejkoľvek možnosti náhrady škody spôsobenej zneužívaním opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, totiž nie je dostatočne účinná a odrádzajúca na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody.

53 Rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 105 až 107, 116 a 117).

54 Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 105 až 115).

55 Pozri v tejto súvislosti bod 25 vyššie.

56 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 107).

57 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 120).

58 Rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 70, 95 a 118).

57. Po štvrté treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry platí, že ak sa členský štát rozhodne sankcionovať porušenie práva Únie prostredníctvom náhrady škody, táto náhrada musí byť účinná a mať primeraný odstrašujúci účinok v tom zmysle, že umožňuje primeranú a plnú náhradu spôsobenej škody.⁵⁹

58. Zdá sa mi, ako tiež správne uvádza Komisia, že tieto podmienky nie sú v prejednávanej veci splnené. Nebolo totiž prijaté žiadne opatrenie sledujúce sankcionovanie zneužívania pracovných zmlúv na dobu určitú, počas štrnástich rokov, uzatvorených pred prijatím zákona č. 107/2015, a to, ako uvádza vnútroštátny súd, bez zohľadnenia počtu uzatvorených pracovných zmlúv a počtu rokov, počas ktorých sa v tomto zneužívaní pokračovalo. Neprimeranosť súdneho výkladu zákona č. 107/2015 v súvislosti so sankciami za uskutočnené zneužívania je o to viac zrejmá, ak sa vezme do úvahy, že článok 1 ods. 132 tohto zákona stanovuje zriadenie fondu na zaplatenie náhrady prípadnej budúcej škody, akonáhle zmluva na dobu určitú presiahne dobu 36 mesiacov. Naproti tomu žiadna náhrada škody nepatrí osobe, akou je navrhovateľ vo veci samej, ktorá pracovala nepretržite počas obdobia presahujúceho jedenásť rokov na základe zneužívajúceho obnovovania pracovných zmlúv na dobu určitú, uzatvorených na krytie trvalých a dlhodobých potrieb, ktoré ako také neodôvodňujú využívanie tohto typu zmlúv v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody.⁶⁰

59. Z vyššie uvedeného preto vyplýva, že súdny výklad vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide v prejednávanej veci, sa s výhradou overenia týchto skutočností vnútroštátnym súdom nezdá byť v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z rozsudku Mascolo a i.⁶¹

60. Napokon, na účely výkladu doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody je podľa mňa dôležitá ešte jedna skutočnosť. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že Corte costituzionale (Ústavný súd) a Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) uviedli, že pracovník sa môže domáhať náhrady škody a predložiť dôkaz o nej iba v súvislosti so špecifickou ujmom, odlišnou od tej, ktorá bezprostredne súvisí so zneužívaním opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú.

61. V tejto súvislosti musím spresniť, že škoda zakladajúca právo na náhradu, na ktorú odkazuje rámcová dohoda a judikatúra Súdneho dvora, sa týka špecifickej škody súvisiacej so zneužívaním opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú počas podstatnej časti odpracovaných rokov pracovníka, s vylúčením výhody stability zamestnania, ktorá sa chápe, ako to vyplýva z druhého pododseku preambuly rámcovej dohody, ako aj z bodov 6 až 8 jej všeobecných hľadísk, ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov.⁶² Náhrada tejto škody predstavuje osobitné sankčné opatrenie za porušenie rámcovej dohody. Skutočnosť, že ten istý pracovník sa môže podľa vnútroštátneho práva domáhať náhrady iných druhov škody, ktoré môžu byť súvisiace alebo vedľajšie popri hlavnej škode (ako je ujma na zdraví alebo nemajetková ujma), ale ktoré nie sú priamo spojené s porušením práva Únie, preto nemá vplyv na môj záver o absencii dostatočne účinného a odrádzajúceho charakteru sankčného opatrenia, ktoré nie je uplatniteľné na učiteľov prijatých do stálej služby podľa právnej úpravy predchádzajúcej zákonu č. 107/2015, akým je navrhovateľ vzájomného odvolania vo veci samej.

62. Zákon č. 107/2015 prijatý talianskym zákonodarcom na účely zosúladenia sa s právom Únie mal totiž za následok zlepšenie situácie učiteľov, ktorých pracovnoprávny vzťah na dobu určitú bol alebo bude zmenený na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú po nadobudnutí účinnosti tohto zákona. Naproti tomu súdny výklad tohto zákona zhoršil situáciu učiteľov, akým je navrhovateľ vo veci samej, ktorých zmena pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú nastala na základe postupu na zoznamoch vhodných uchádzačov pred nadobudnutím účinnosti tohto

59 Pozri rozsudky z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann (14/83, EU:C:1984:153, bod 28); z 2. augusta 1993, Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335, bod 26), ako aj zo 17. decembra 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, bod 33).

60 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 100 a citovaná judikatúra).

61 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 77 až 79). Pozri tiež body 53 a 54 vyššie.

62 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 73).

zákona, a to napriek požiadavkám vyplývajúcim z rozsudku Mascolo a i.⁶³ Z tohto dôvodu takéto opatrenie nie je primerané na riadne sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a na odstránenie následkov porušenia práva Únie,⁶⁴ čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

V. Návrh

63. So zreteľom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal Corte d'appello di Trento (Odvolací súd Trident, Taliansko) takto:

Določka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená 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 bráni takému súdnemu výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, o aké ide vo veci samej, upravujúcich opatrenia zamerané na zamedzenie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, podľa ktorého je zakázaná každá náhrada škody spôsobenej zneužívajúcim opakovaným uzatváraním pracovných zmlúv na dobu určitú v období pred nadobudnutím účinnosti uvedených ustanovení, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

63 Rozsudok z 26. novembra 2014 (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401).

64 Rozsudky z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 160); z 26. novembra 2014, Mascolo a i. (C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 79), ako aj zo 7. marca 2018, Santoro (C-494/16, EUC:C:2018:166, bod 31).