

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Španielsko) 1. októbra 2019
– Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario/JN**

(Vec C-726/19)

(2019/C 432/33)

Jazyk konania: španielčina

Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Účastníci konania pred vnútroštátnym súdom

Odvolaťka: Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

Odporkyňa v odvolacom konaní: JN

Prejudiciálne otázky

1. Možno považovať zavedenie zmluvy na dobu určitú, akou je zmluva o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, ktoré ponecháva na voľnej úvahe zamestnávateľa dĺžku jej trvania tým, že obsadí alebo neobsadí voľné pracovné miesto, kedy tak urobí a ako dlho bude trvať výberové konanie, za zlučiteľné s potrebným účinkom smernice 1999/70⁽¹⁾ a doložkami 1 a 5 [rámcovej dohody]?
2. Má sa vychádzať z toho, že povinnosť zaviesť jedno alebo viacero opatrení na zabránenie zneužívania uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v prípade zmlúv o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, stanovená v doložke 5 [rámcovej dohody] smernice Rady 1999/70/ES, je prebratá do španielskeho práva, ak v súlade s judikatúrou nie je stanovená maximálna dĺžka trvania týchto pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, nie sú uvedené objektívne dôvody odôvodňujúce ich obnovenie, ani nie je stanovený počet obnovení týchto pracovnoprávných vzťahov?
3. Ohrozuje neexistencia akéhokoľvek účinného opatrenia na zamedzenie a sankcionovanie zneužívania vo vzťahu k zamestnancom zamestnaným na základe zmlúv o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta v španielskom práve, cieľ a potrebný účinok rámcovej dohody v zmysle judikatúry tým, že nie je obmedzená maximálna dĺžka trvania pracovnoprávných vzťahov, ani sa z pracovných pomerov nestanú nikdy pracovné pomery na dobu neurčitú, alebo nestále pracovné pomery na dobu neurčitú napriek mnohým rokmi, ktoré uplynuli, a ani zamestnanci pri ukončení pracovného pomeru nemajú nárok na odstúpné bez toho, aby sa správnomu orgánu uložila povinnosť odôvodniť obnovenie dočasného pracovnoprávneho vzťahu, ak sa roky nezverejnú voľné pracovné miesto v ponuke pracovných miest, alebo ak sa oddiaľuje výberové konanie?
4. Má sa považovať za zlučiteľný s cieľom smernice Rady 1999/70/ES taký pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, ktorého trvanie je v zmysle judikatúry Súdneho dvora (EÚ), rozsudku veľkej komory z 5. júna 2018, C-677/16⁽²⁾, nezvyčajne dlhé a je v plnej miere ponechané na voľnej úvahe zamestnávateľa bez akéhokoľvek obmedzenia alebo odôvodnenia bez toho, aby zamestnanec mohol predvídať, kedy dôjde k ukončeniu pracovnoprávneho vzťahu, a či ho možno predĺžiť až do jeho odchodu do dôchodku, alebo sa má považovať takýto pracovnoprávny vzťah za nezákonný?
5. Možno sa v súlade s rozsudkom Súdneho dvora (EÚ) (desiata komora) z 25. októbra 2018, C-331/17⁽³⁾, domnievať, že hospodárska kríza z roku 2008 môže teoreticky odôvodniť neexistenciu akéhokoľvek preventívneho opatrenia na zabránenie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, ktoré by mohlo zabrániť alebo odradiť od predĺženia pracovnoprávneho vzťahu žalobkyne a Comunidad de Madrid od roku 2003 do roku 2008, kedy došlo k obnoveniu, a potom do roku 2016, čím sa tak dočasné obsadenie pracovného miesta predĺžilo o 13 rokov?

⁽¹⁾ Smernica 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; Mím. vyd. 05/003, s. 368).

⁽²⁾ Montero Mateos, EU:C:2018:393.

⁽³⁾ Sciotto, EU:C:2018:859.