



Zbierka súdnych rozhodnutí

UZNESENIE SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 8. januára 2024 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Článok 99 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 5 – Pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore – Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy – Zákaz zmeny pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú – Vyučovanie nevojenských predmetov na vojenských školách“

Vo veci C-278/23 [Biltena]ⁱ,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) z 27. apríla 2023 a doručený Súdnemu dvoru 28. apríla 2023, ktorý súvisí s konaním:

M. M., konajúci ako právny nástupca **M. R.**,

proti

Ministero della Difesa,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory F. Biltgen (spravodajca), sudcovia N. Wahl a J. Passer,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta vydať odôvodnené uznesenie podľa článku 99 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora,

vydal toto

Uznesenie

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je súčasťou prílohy k smernici 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).

* Jazyk konania: taliančina.

ⁱ — Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom M. M., právnym nástupcom pána M. R., a Ministero della Difesa (ministerstvo obrany, Taliansko) (ďalej len „ministerstvo“) vo veci dôsledkov, ktoré treba vyvodiť z opakovaného uzavretia pracovných zmlúv na dobu určitú medzi pánom M. R. a týmto ministerstvom v období od roku 1987 do roku 2007.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Preambula rámcovej dohody vo svojom druhom odseku uvádza:

„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.“

- 4 Podľa tretieho odseku preambuly tejto rámcovej dohody:

„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.“

- 5 Body 6 až 8 a 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody znejú takto:

„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, za účelom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy.“

- 6 Doložka 2 rámcovej dohody, nazvaná „Pôsobnosť“, v bode 1 uvádza:

„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.“

7 Doložka 3 bod 1 rámcovej dohody stanovuje:

„Na účely tejto dohody termín:

1. ‚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.“

8 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu - *neoficiálny preklad*]“, stanovuje:

- „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 vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijmú 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.“

9 Článok 2 prvý odsek smernice 1999/70 stanovuje:

„Členské štáty do 10. júla 1999 uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijmú potrebné opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Ihneď o tom budú informovať [Európsku] Komisiu.“

Talianske právo

- 10 Článok 2 ods. 1 Legge n. 1023 – Conferimento di incarichi a docenti civili per l'insegnamento di materie non militari presso scuole, Istituti ed enti della Marina e dell'Aeronautica (zákon č. 1023 o vymenovaní civilných učiteľov na vyučovanie nevojenských predmetov v školách, inštitúciách

a organizáciách námorníctva a letectva) z 15. decembra 1969 (GURI č. 6 z 8. januára 1970, s. 111), v znení uplatniteľnom na skutkový stav vo veci samej (ďalej len „zákon č. 1023/1969“), stanovoval:

„Výučbu nevojenských predmetov v školách, inštitúciách a organizáciách uvedených v prvom odseku článku 1 môžu na základe ročných zmlúv zabezpečovať zamestnanci prijatí spomedzi stálych alebo dočasných učiteľov štátnych inštitúcií a škôl, ak proti tomu nemá námietky ministerstvo verejného vzdelávania, ako aj spomedzi riadnych, správnych a vojenských sudcov a civilných zamestnancov štátnej správy v činnnej službe alebo spomedzi zamestnancov mimo štátnej správy. Stáli učители, ktorí zabezpečujú výučbu uvedenú v článku 1 počas celého rozvrhu predmetu, môžu byť tiež zamestnaní na základe dočasného pridelenia.“

- 11 Článok 2 ods. 2 tohto zákona stanovil, že kritériá a postupy výberu učiteľov a určenie ich odmeňovania sa stanovujú ministerským nariadením.
- 12 Zákon č. 1023/1969 bol zrušený článkom 2268 ods. 1 bodom 629 decreto legislativo n. 66 sul Codice dell'ordinamento militare (legislatívny dekrét č. 66 o vojenskom zákonníku) z 15. marca 2010 (GURI č. 106 z 8. mája 2010) (ďalej len „legislatívny dekrét č. 66/2010“).
- 13 Podľa článku 1531 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 66/2010 o vymenovaní civilných učiteľov pre vyučovanie nevojenských predmetov v školách, inštitúciách a organizáciách ozbrojených síl je však naďalej možné zabezpečiť výučbu nevojenských predmetov prostredníctvom ročných zmlúv uzatvorených so zamestnancami mimo štátnej správy.
- 14 Článok 1 Decreto ministeriale – Conferimento di incarichi a docenti civili per l'insegnamento di materie non militari presso scuole, istituti ed enti della Marina e dell'Aeronautica (ministerská vyhláška o vymenovaní civilných učiteľov na vyučovanie nevojenských predmetov v školách, inštitúciách a organizáciách námorníctva a letectva) z 20. decembra 1971 (GURI č. 322 z 15. decembra 1973, s. 8211, ďalej len „ministerská vyhláška z roku 1971“), prijatá na základe zákona č. 1023/1969, stanovuje:

„Výučbu nevojenských predmetov v školách, inštitúciách a organizáciách námorníctva a letectva, uvedených v zákone [č. 1023/1969], môžu na základe ročných zmlúv zabezpečovať zamestnanci prijatí spomedzi stálych alebo dočasných učiteľov štátnych inštitúcií a škôl, ak proti tomu nemá námietky ministerstvo verejného vzdelávania, ako aj spomedzi riadnych, správnych a vojenských sudcov a civilných zamestnancov štátnej správy v činnnej službe alebo spomedzi zamestnancov mimo štátnej správy. Stáli učители s praxou, ktorí zabezpečujú výučbu uvedenú v zákone [č. 1023/1969] počas celého rozvrhu predmetu, môžu byť tiež zamestnaní na základe dočasného pridelenia.“

- 15 Podľa článku 4 tejto ministerskej vyhlášky sa stanovená odmena znižuje o jednu tretinu za druhé poverenie učiteľa mimo štátnej správy.
- 16 Článok 6 uvedenej ministerskej vyhlášky stanovuje:

„Zamestnanci mimo štátnej správy, ktorí sú vymenovaní do funkcie na celý školský rok, s obmedzením na obdobie skutočného výkonu funkcie, majú nárok na príplatky a dôchodky, sociálne zabezpečenie a pomoc poskytovanú učiteľom vymenovaným do inštitúcií a škôl v pôsobnosti ministerstva verejného vzdelávania.“

- 17 Článok 7 tej istej ministerskej vyhlášky stanovuje:
- „Vyučovacie povinnosti sú naplánované na maximálne jeden školský rok.“
- 18 Ministerská vyhláška z roku 1971 bola zrušená na základe článku 2269 ods. 1 bodu 204 legislatívneho dekrétu č. 66/2010.
- 19 Článok 1 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 (legislatívny dekrét č. 368, ktorým sa preberá 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), v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001“), vo všeobecnosti stanovil možnosť ukončiť trvanie pracovnej zmluvy zamestnanca z technických, výrobných a organizačných dôvodov alebo z dôvodov nahradenia.
- 20 Článok 4 tohto legislatívneho dekrétu stanovil:
- „1. Trvanie zmluvy na dobu určitú možno predĺžiť len so súhlasom pracovníka, ak je pôvodné trvanie zmluvy kratšie ako tri roky. V takýchto prípadoch je predĺženie povolené len raz a za predpokladu, že je potrebné z objektívnych dôvodov a že sa týka tej istej práce, na ktorú bola uzavretá zmluva na dobu určitú. Výlučne v tejto situácii nesmie celkové trvanie pracovného pomeru na dobu určitú presiahnuť tri roky.
2. Dôkazné bremeno preukázania existencie objektívnych dôvodov odôvodňujúcich prípadné predĺženie trvania zmluvy nesie zamestnávateľ.“
- 21 Podľa článku 5 ods. 4 uvedeného legislatívneho dekrétu:
- „V prípade opakovaného uzatvorenia dvoch pracovných zmlúv na dobu určitú, t. j. uzatvorených bez prerušenia medzi nimi, sa pracovnoprávny vzťah považuje za pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú odo dňa uzatvorenia prvej zmluvy.“
- 22 Podľa článku 36 decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (legislatívny dekrét č. 165, ktorým sa ustanovujú všeobecné pravidlá organizácie práce vo verejnej správe) z 30. marca 2001 (riadna príloha GURI č. 106 z 9. mája 2001), v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej:
- „1. Na účely splnenia požiadaviek súvisiacich s bežnými potrebami orgány verejnej správy prijímajú zamestnancov výlučne na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú...
2. Na splnenie požiadaviek, ktoré majú výlučne dočasnú a výnimočnú povahu, môžu orgány verejnej správy využiť flexibilné zmluvné formy náboru a zamestnávania, ktoré stanovuje Občiansky zákonník a zákony o pracovnoprávnych vzťahoch v podniku...
- ...
5. Porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania do zamestnania alebo zamestnávania pracovníkov orgánmi verejnej správy v každom prípade nemá za následok vytvorenie pracovnoprávneho vzťahu s týmito orgánmi verejnej správy na dobu neurčitú, pričom

zodpovednosť a sankcie, ktoré môžu vzniknúť, tým nie sú dotknuté. Dotknutý pracovník má právo na náhradu škody vyplývajúcej z výkonu práce v rozpore s kogentnými ustanoveniami...

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 23 Od roku 1987 do roku 2007 pán M. R. vyučoval elektroniku a telekomunikácie, ktoré nie sú vojenskými predmetmi, v Aeronautica Militare (Vojenské letectvo, Taliansko) na základe zmlúv na dobu určitú, ktoré sa obnovovali najprv každoročne a od roku 2004 každý polrok.
- 24 Po skončení poslednej zmluvy na dobu určitú podal pán M. R. žalobu proti ministerstvu na Tribunale di Roma (súd v Ríme, Taliansko), ktorou sa domáhal vyhlásenia nezákonnosti uzavretia uvedených zmlúv na dobu určitú a náhrady škody.
- 25 Tento súd vyhovel žalobe a vyhlásil za nezákonné zmluvy na dobu určitú uzavreté po nadobudnutí účinnosti legislatívneho nariadenia č. 368/2001 z dôvodu, že tieto zmluvy neobsahovali žiadne technické, organizačné dôvody, dôvody nahradenia alebo výrobné dôvody, ktoré by mohli odôvodniť dobu určitú týchto zmlúv. Okrem toho uložil ministerstvu povinnosť uhradiť pánovi M. R. náhradu škody vo výške pätnásťmesačného platu.
- 26 Ministerstvo podalo odvolanie proti rozsudku Tribunale di Roma (súd v Ríme) na Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Rím, Taliansko), pričom tvrdilo, že medzi stranami existoval vzťah samostatnej zárobkovej činnosti, a nie pracovnoprávny vzťah, v dôsledku čoho sa legislatívny dekrét č. 368/2001 neuplatnil. Podľa tohto ministerstva sa vec sama riadila ustanoveniami zákona č. 1023/1969 a ministerskej vyhlášky z roku 1971, ktoré umožňujú, aby učitelia mimo štátnej správy boli vymenovaní na ročnú výučbu.
- 27 Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Rím) potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa, pokiaľ ide o existenciu pracovného pomeru medzi pánom M. R. a ministerstvom, najmä z dôvodu zmluvných ustanovení týkajúcich sa poskytovania trinásteho platu, platenej dovolenky, odstupného, rodinných prídavkov a platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie. V zostávajúcej časti však tento rozsudok zrušil s tým, že situácia, o ktorú ide vo veci samej, sa riadi osobitnou právnou úpravou, ktorá vychádza zo špecifickej povahy škôl námorníctva a letectva a špecifických schopností učiteľov mimo štátnej správy, ktorí sú zamestnaní v týchto školách.
- 28 Pán M. R. podal kasačný opravný prostriedok proti rozsudku Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Rím) na Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko), ktorý je vnútroštátnym súdom.
- 29 Tento súd pripomína, že podľa jeho vlastnej judikatúry má pracovný pomer, ktorý je založený so zamestnancami mimo štátnej správy na základe ročných zmlúv, povahu pracovného pomeru.
- 30 Pokiaľ ide o nezákonné uzatváranie po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, vnútroštátny súd pripomína, že v prípade nesprávneho využívania pracovných zmlúv na dobu určitú má zamestnanec nárok len na náhradu škody podľa článku 36 ods. 5 legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 200 v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej, pričom zmena pracovných

zmlúv na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú je týmto ustanovením zakázaná, a toto ustanovenie Súdny dvor v rozsudku zo 7. marca 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), označil za ustanovenie v súlade s právom Únie.

- 31 Bez ohľadu na to, že Súdny dvor už vydal viacero rozsudkov týkajúcich sa uzatvárania zmlúv na dobu určitú vo verejnej správe, vrátane najmä rozsudkov zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (C-212/04, EU:C:2006:443), zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517), z 8. septembra 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), 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), ako aj z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), vnútroštátny súd považuje za potrebné položiť Súdnemu dvoru otázku, keďže podľa jeho názoru existujú pochybnosti o výklade doložky 5 rámcovej dohody, pokiaľ ide o vojenské školy, inštitúcie a organizácie.
- 32 Za týchto okolností Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa doložka 5... rámcovej dohody... vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je talianska právna úprava obsiahnutá v článku 2 ods. 1 zákona [č. 1023/1969] a v článku 1 ministerskej vyhlášky [z roku 1971], ktorá stanovuje vymenovanie civilných pracovníkov, ktorí nie sú zamestnancami štátnej správy, na ročné obdobie (v zmysle článku 7 ministerskej vyhlášky z roku 1971 „najviac na jeden školský rok“) na vyučovanie nevojenských predmetov v školách, inštitúciách a organizáciách námorníctva a vojenského letectva bez toho, aby boli uvedené objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie tohto vymenovania (výslovne uvedené v článku 4 tej istej ministerskej vyhlášky, ktorá stanovuje zníženie mzdy pri druhom vymenovaní), maximálna celková dĺžka trvania zmlúv na dobu určitú a maximálny počet obnovení, a bez toho, aby týmto pedagógom bola priznaná možnosť získať náhradu škody, ktorá im prípadne vznikla v dôsledku takéhoto obnovovania, keďže navyše neexistuje možnosť ich prijatia na stále pracovné miesta v uvedených školách?
2. Môžu potreby súvisiace s organizáciou systému inštitúcií, škôl a organizácii vojenského námorníctva a letectva predstavovať objektívne dôvody v zmysle doložky 5 bodu 1 [rámcovej dohody], a teda viesť k tomu, že s právom Únie bude zlučiteľná právna úprava, akou je uvedená talianska právna úprava, ktorá pre vymenovanie pracovníkov, ktorí nie sú zamestnaní v týchto vojenských inštitúciách, školách a organizáciách, za pedagógov nestanovuje podmienky využívania práce na dobu určitú v súlade so smernicou [1999/70] a pripojenou rámcovou dohodou a nestanovuje právo na náhradu škody?“

O prejudiciálnych otázkach

- 33 Podľa článku 99 rokovacieho poriadku Súdny dvor môže na návrh sudcu spravodajcu po vypočutí generálneho advokáta kedykoľvek rozhodnúť formou odôvodneného uznesenia, napríklad ak odpoveď na položenú prejudiciálnu otázku možno jednoznačne vyvodiť z judikatúry alebo ak taká odpoveď nevyvoláva žiadne dôvodné pochybnosti.
- 34 Toto ustanovenie treba uplatniť v prejednávanej veci.
- 35 Svojimi dvoma otázkami, ktoré je vhodné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, po prvé či sa má doložka 5 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje civilných zamestnancov poverených vyučovaním nevojenských

predmetov vo vojenských školách z uplatňovania pravidiel, ktorých cieľom je postihovať zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, a po druhé či organizačné požiadavky týchto škôl možno označiť za „objektívne dôvody“ odôvodňujúce obnovenie takýchto zmlúv v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.

- 36 Na úvod treba predovšetkým uviesť, že zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že jej pôsobnosť musí byť chápaná široko, lebo sa vo všeobecnosti vzťahuje na „pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu [praxe – *neoficiálny preklad*], ktor[é] [sú] zaužívan[é] v jednotlivých členských štátoch“. Okrem toho treba pripomenúť, že pojem „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody zahŕňa všetkých pracovníkov bez rozlišovania, či je ďalšou zmluvnou stranou zamestnávateľ z verejného alebo zo súkromného sektora (rozsudok z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 69, ako aj citovaná judikatúra).
- 37 Keďže rámcová dohoda zo svojej pôsobnosti nevylučuje žiadne osobitné odvetvie, je teda uplatniteľná aj na pracovníkov v oblasti vzdelávania v rámci verejných inštitúcií (rozsudok z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 70, ako aj citovaná judikatúra).
- 38 V prejednávanej veci vnútroštátny súd výslovne uviedol, že právne vzťahy uzatvorené s civilnými zamestnancami prijatými na výučbu nevojenských predmetov v školách, inštitúciách a organizáciách námorníctva a vojenského letectva majú povahu pracovného pomeru. Z toho vyplýva, že na pracovníka, akým je pán M. R., sa vzťahuje rámcová dohoda.
- 39 Pokiaľ ide o doložku 5 rámcovej dohody, je potrebné pripomenúť, že cieľom tejto doložky je vykonanie jedného z jej cieľov, a to obmedziť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré sa považujú za možný zdroj zneužívania v neprospech pracovníkov, a to tak, že sa stanoví určitý počet minimálnych ochranných ustanovení určených na zabránenie neistote v postavení zamestnancov (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 30 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 76 a citovanú judikatúru).
- 40 Ako totiž vyplýva z druhého odseku preambuly rámcovej dohody, ako aj z bodov 6 až 8 všeobecných hľadísk uvedenej rámcovej dohody, výhoda stability zamestnania pre zamestnanca sa chápe ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo pracovné zmluvy na dobu určitú môžu zodpovedať potrebám zamestnávateľa i pracovníkov iba za určitých okolností (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 31 a citovanú judikatúru, a z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 77 a citovanú judikatúru).
- 41 Bod 1 doložky 5 rámcovej dohody ukladá členským štátom povinnosť, aby v úsilí predísť zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú účinne a záväzne prijali najmenej jedno z uvedených opatrení, ak ich vnútroštátne právo ešte neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri takto taxatívne vymedzené opatrenia v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov na obnovenie týchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto opakovane uzatváraných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení (pozri

najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 32 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 78 a citovanú judikatúru).

- 42 Členské štáty v tomto smere disponujú mierou voľnej úvahy, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia. Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zabránení takémuto zneužívaniu, pričom im ponecháva voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, pokiaľ nespochybnia cieľ alebo potrebný účinok tejto rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, body 33 a 34, ako aj citovanú judikatúru, a z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 79, ako aj citovanú judikatúru).
- 43 Ako vyplýva z doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody a v súlade s tretím odsekom preambuly, ako aj bodmi 8 a 10 jej všeobecných hľadísk, členské štáty majú v rámci vykonávania rámcovej dohody možnosť, ak je to objektívne odôvodnené, zohľadniť osobitné potreby príslušných odvetví a/alebo dotknutých kategórií pracovníkov (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 35 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 80 a citovanú judikatúru).
- 44 Okrem toho doložka 5 rámcovej dohody neupravuje osobitné sankcie v prípade, keď sa zistí, že predsa len došlo k zneužívaniu. V takom prípade vnútroštátnym orgánom prináleží prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť právnych noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (rozsudok z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 81, ako aj citovaná judikatúra)
- 45 Treba pripomenúť, že Súdny dvor v podstate rozhodol, že vnútroštátna právna úprava stanovujúca kogentné pravidlo, podľa ktorého v prípade zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú sa tieto zmenia na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, môže obsahovať opatrenie, ktoré účinne sankcionuje také zneužívanie (rozsudok z 8. mája 2019, Rossato a Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, bod 40, ako aj citovaná judikatúra).
- 46 Doložka 5 rámcovej dohody však nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Doložka 5 bod 2 rámcovej dohody totiž v zásade ponecháva členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za uzatvorené na dobu neurčitú. Z toho vyplýva, že rámcová dohoda nestanovuje podmienky, za ktorých možno použiť pracovné zmluvy na dobu neurčitú (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 59 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 82 a citovanú judikatúru).
- 47 Aby sa teda taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá zakazuje zmenu po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, mohla považovať za právnu úpravu v súlade s rámcovou dohodou, musí vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu obsahovať iné účinné opatrenie, aby sa zabránilo zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, a prípadne ho sankcionovať (pozri

najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 60 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 83 a citovanú judikatúru).

- 48 Okrem toho sa členským štátom neukladá povinnosť stanoviť v prípadoch zneužívania pracovných zmlúv na dobu určitú kumuláciu opatrení v tom zmysle, že by sa stanovilo právo na náhradu škody, ktoré by išlo nad rámec povinnosti zmeny pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. mája 2019, Rossato a Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, body 41 a 45).
- 49 Pokiaľ ide o náhradu spôsobenej ujmy ako opatrenia účinne postihujúceho zneužívanie pracovných zmlúv na dobu určitú, zásada takejto náhrady a zásada proporcionality ukladajú členským štátom povinnosť upraviť primeranú nápravu, ktorá je vyššia než čisto symbolická náhrada, no ktorá však nemusí prekračovať úplnú kompenzáciu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. mája 2019, Rossato a Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, body 42 a 43).
- 50 Súdny dvor tiež rozhodol, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá na jednej strane nesankcionuje zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú zamestnávateľom vo verejnom sektore tým, že sa dotknutému pracovníkovi vyplatí náhrada škody, ktorá má kompenzovať neexistenciu zmeny pracovného vzťahu na dobu určitú na pracovný vzťah na dobu neurčitú, ale ktorá na druhej strane stanovuje náhradu škody v rozmedzí 2,5-násobku až 12-násobku poslednej odmeny uvedeného pracovníka, s možnosťou, aby tento pracovník dosiahol úplnú náhradu škody, ak preukáže stratu iných pracovných príležitostí, za podmienky, že táto právna úprava je doplnená účinným a odrádzajúcim sankčným mechanizmom, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu (rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 54).
- 51 Ak sa teda v prejednáwanej veci javí, že vo vnútroštátnej právnej úprave dotknutej vo veci samej neexistuje žiadne iné účinné opatrenie, ktoré by mohlo zabrániť zneužívaniu, ktoré bolo voči dotknutým pedagogickým zamestnancom zistené, alebo sankcionovať ho, takáto situácia by mohla ohroziť cieľ a potrebný účinok doložky 5 rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 85).
- 52 Nakoniec treba pripomenúť, že Súdnemu dvoru neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, keďže táto úloha prináleží výlučne príslušným vnútroštátnym súdom. Súdny dvor však môže pri rozhodovaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania poskytnúť spresnenia, ktoré majú viesť tento vnútroštátny súd pri posudzovaní toho, či sú požiadavky stanovené v doložke 5 rámcovej dohody splnené ustanoveniami uplatniteľných vnútroštátnych právnych predpisov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. júna 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, body 50 a 52).
- 53 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej po prvé umožňuje prijímať civilných zamestnancov vyučujúcich nevojenské predmety do škôl vojenského námorníctva a letectva prostredníctvom opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, pričom nestanovuje žiadne z obmedzení uvedených v doložke 5 bode 1 písm. b) a c) rámcovej dohody, pokiaľ ide o maximálnu celkovú dĺžku trvania týchto zmlúv alebo počet ich predĺžení, a po druhé, že pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené v odvetví vzdelávania sú vylúčené z pôsobnosti vnútroštátnych ustanovení, ktoré umožňujú preklasifikovať takéto zmluvy

uzatvorené opakovane po uplynutí určitej doby trvania na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ako aj prípadne poskytnúť náhradu spôsobenej škody, ktorá vznikla v dôsledku absencie takejto preklasifikácie.

- 54 Za týchto okolností je potrebné overiť, či je možné v oblasti vyučovania nevojenských predmetov civilnými zamestnancami v školách vojenského námorníctva a letectva odôvodniť existenciu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú objektívnymi dôvodmi vo vnútroštátnom práve v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, a najmä, či osobitná povaha škôl vojenského námorníctva a letectva a špecifické schopnosti učiteľov zamestnaných na týchto školách môžu predstavovať takýto objektívny dôvod.
- 55 Ako totiž uvádza bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody, jej zmluvné strany sa domnievali, že využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú na základe „objektívnych dôvodov“ je prostriedkom na zabránenie zneužívaniu (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 38 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 92 a citovanú judikatúru).
- 56 Pokiaľ ide o pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ten sa musí chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určitú činnosť, a preto môže svojou povahou za týchto osobitných okolností odôvodňovať využívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých splnenie boli takéto zmluvy uzavreté, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 39 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 93 a citovanú judikatúru).
- 57 Naproti tomu vnútroštátna právna úprava, ktorá sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami spresnenými v predchádzajúcom bode. Takáto právna úprava totiž neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovovanie takýchto zmlúv skutočne zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či je nevyhnutné na tento účel. Táto právna úprava prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľná s cieľom a potrebným účinkom rámcovej dohody (pozri najmä rozsudky z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 40 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. januára 2022, MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, bod 94 a citovanú judikatúru).
- 58 Pokiaľ ide najmä o odvetvie vzdelávania, je možné, že zostavenie ročného programu kurzov môže vyvolať dočasné potreby náboru, takže dočasné zamestnanie pracovníka s cieľom uspokojiť prechodné a osobitné personálne potreby zamestnávateľa v zásade môže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 47 a citovanú judikatúru).
- 59 Na druhej strane nemožno súhlasiť s tým, že pracovné zmluvy na dobu určitú môžu byť obnovené na účely trvalého a stáleho vykonávania úloh v príslušných školách, ktoré sú súčasťou bežnej činnosti daného odvetvia.

- 60 V tejto súvislosti dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, či cieľom opakovaného obnovovania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú je pokryť prechodné potreby a či sa také vnútroštátne ustanovenie, o aké ide vo veci samej, v skutočnosti nepoužíva na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa v personálnej oblasti (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 25. októbra 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 50, ako aj z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 63 a citovanú judikatúru).
- 61 Pokiaľ ide o tvrdenie týkajúce sa osobitnej povahy škôl vojenského námorníctva a letectva, treba zdôrazniť, že hoci vyučovanie predmetov týkajúcich sa citlivých vojenských údajov možno považovať za cieľ hodný ústavnej ochrany, zo spisu predloženého Súdnemu dvoru nie je zjavné, ako by sledovanie tohto cieľa vyžadovalo od zamestnávateľov v oblasti vojenského vzdelávania, aby zamestnávali len zamestnancov na dobu určitú. Na jednej strane ide o civilných zamestnancov, ktorí vyučujú nevojenské predmety, a na druhej strane sa zdá, že z hľadiska ochrany citlivých údajov je v každom prípade vhodnejšie zabezpečiť lojalitu zamestnancov prostredníctvom pracovných zmlúv na dobu neurčitú.
- 62 Pokiaľ ide o požiadavky na kvalifikáciu dotknutého personálu, ktorého nábor je podmienený znalosťami, ktoré sa často menia a sú rôznorodé a podliehajú neustálej aktualizácii z dôvodu vývoja vojenských technológií a zariadení prijatých v konkrétnej oblasti, zo spisu predloženého Súdnemu dvoru nevyplýva, že predmety vyučované pánom M. R. boli špecifické, ani to, prečo požadované znalosti vyvolávali z personálneho hľadiska len dočasnú potrebu.
- 63 Naopak, zdá sa, že rôzne pracovné zmluvy na dobu určitú, na základe ktorých bol pán M. R. zamestnaný, viedli k plneniu podobných úloh počas mnohých rokov, takže tento pracovný pomer mohol – čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu – uspokojovať potrebu, ktorá nebola dočasná, ale naopak trvalá.
- 64 V tejto súvislosti prináleží vnútroštátnemu súdu tiež overiť, či sa v odvetví vojenského vzdelávania poskytuje zamestnancom na dobu určitú náhrada za skončenie pracovného pomeru, či je takáto náhrada prípadne primeraná na účely predchádzania a prípadného sankcionovania zneužívania vyplývajúceho z opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú a či ju možno charakterizovať ako „ekvivalentné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody.
- 65 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje civilných zamestnancov poverených vyučovaním nevojenských predmetov vo vojenských školách z uplatňovania pravidiel, ktorých cieľom je postihovať zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, pokiaľ táto právna úprava neobsahuje žiadne iné účinné opatrenie na predchádzanie a prípadné sankcionovanie zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú. Dôvody týkajúce sa organizačných požiadaviek takýchto škôl nepredstavujú „objektívne dôvody“, ktoré by odôvodňovali obnovovanie takýchto zmlúv s takýmito zamestnancami poverenými vyučovaním takýchto predmetov v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) uvedenej rámcovej dohody.

O trovách

- 66 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (siedma komora) rozhodol takto:

Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je súčasťou prílohy k smernici 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 vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje civilných zamestnancov poverených vyučovaním nevojenských predmetov vo vojenských školách z uplatňovania pravidiel, ktorých cieľom je postihovať zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, pokiaľ táto právna úprava neobsahuje žiadne iné účinné opatrenie na predchádzanie a prípadné sankcionovanie zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú. Dôvody týkajúce sa organizačných požiadaviek takýchto škôl nepredstavujú „objektívne dôvody“, ktoré by odôvodňovali obnovovanie takýchto zmlúv s takýmito zamestnancami poverenými vyučovaním takýchto predmetov v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) uvedenej rámcovej dohody.

Podpisy