



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 25. októbra 2018 \*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 5 – Opatrenia zamerané na predchádzanie zneužívaniu zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú – Vnútroštátna právna úprava, ktorá vylučuje uplatnenie týchto opatrení v odvetví činnosti hudobno-divadelných nadácií“

Vo veci C-331/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Rím, Taliansko) z 15. mája 2017 a doručený Súdnemu dvoru 1. júna 2017, ktorý súvisí s konaním:

**Martina Sciotto**

proti

**Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,**

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda Súdneho dvora K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu sudcu desiatej komory, sudcovia F. Biltgen (spravodajca) a E. Levits,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: R. Schiano, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 14. júna 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- M. Sciotto, v zastúpení: F. Andretta, M. Speranza, V. De Michele a S. Galleano, avvocati,
- Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, v zastúpení: D. De Feo, M. Marazza a M. Marazza, avvocati,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Albenzio, avvocato dello Stato,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a G. Gattinara, splnomocnení zástupcovia,

\* Jazyk konania: taliančina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 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 tvorí prílohu 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).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Martinou Sciottovou a Fondazione Teatro dell’Opera di Roma, ktorého predmetom je žiadosť smerujúca k tomu, aby boli jej pracovné zmluvy na dobu určitú, opakovane uzatvorené na účely plnení uskutočnených v rokoch 2007 až 2011, zmenené na pracovný pomer na dobu neurčitú.

### **Právny rámec**

#### ***Právo Únie***

- 3 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je účelom tejto smernice „uviesť do účinnosti [rámcovú dohodu], ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP)“.
- 4 Druhý a tretí odsek preambuly rámcovej dohody znejú takto:

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

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

- 5 Body 6 až 8 a 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody stanovujú:
  - „6. keďže pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, prispievajú ku kvalite života príslušných pracovníkov a zlepšujú výkon;
  7. keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu;
  8. keďže v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom;

...

10. keďže táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých, za účelom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy;“
- 6 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady zákazu diskriminácie a okrem toho vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.
- 7 Doložka 2 rámcovej dohody, nazvaná „Pôsobnosť“, vo svojom 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.“
- 8 Doložka 3 rámcovej dohody, nazvaná „Vymedzenia“, stanovuje:
- „1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.“
- 9 Doložka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje v bode 1:
- „Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“
- 10 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužitiu – *neoficiálny preklad*]“, vo svojom bode 1 stanovuje:
- „V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužitiu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných 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 [zneužitia – *neoficiálny preklad*], prijímajú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov [odvetví – *neoficiálny preklad*] alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:
- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť [určia objektívne dôvody vedúce k opodstatnenému predĺženiu platnosti – *neoficiálny preklad*] takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
- b) určí[a] maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určí[a], koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.“

### ***Talianske právo***

- 11 Článok 3 legge n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività Musicali (zákon č. 426 o mimoriadnych opatreniach na podporu aktivít v oblasti hudby) z 22. júla 1977 (GURI č. 206 z 28. júla 1977) zakazuje pod hrozbou neplatnosti „predlžovať pracovnoprávne vzťahy tak, že na základe ustanovení zákona alebo zmluvy by to viedlo k zmene pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú“.
- 12 Článok 1 decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/ES relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (legislatívny 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), v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001“), stanovuje vo svojom odseku 01, že pracovná zmluva na dobu neurčitú je bežnou formou pracovnoprávneho vzťahu, vo svojom odseku 1, že zmluvu na dobu určitú možno dohodnúť z technických, produkčných a organizačných dôvodov alebo z dôvodov zastupovania zamestnanca, a vo svojom odseku 2 stanovuje, že tieto dôvody musia byť stanovené písomne.
- 13 Článok 4 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 stanovuje, že zmluvy na dobu určitú možno so súhlasom pracovníka predĺžiť v prípade, že pôvodná dĺžka zmluvy bola kratšia ako tri roky. Predĺženie je prípustné len raz a pod podmienkou, že naň existujú objektívne dôvody a týka sa tej istej činnosti. Dôkazné bremeno týkajúce sa objektívnych dôvodov znáša zamestnávateľ.
- 14 V súlade s článkom 5 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 vtedy, keď v dôsledku opakovane uzatváraných pracovných zmlúv pracovnoprávny vzťah celkovo presahuje 36 mesiacov, pracovná zmluva je považovaná za pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.
- 15 Podľa článku 11 ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 sa pravidlá uvedené v článkoch 4 a 5 tohto dekrétu nevzťahujú na umelecký a technický personál nadácií zaoberajúcich sa hudobnou produkciou.
- 16 Článok 3 ods. 6 decreto-legge n. 64 – recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (zákonný dekrét č. 64 o naliehavých opatreniach v oblasti zábavy a kultúrnych činností) z 30. apríla 2010 (GURI č. 100 z 30. apríla 2010), zmenený so zmenami a doplneniami na legge n. 100 (zákon č. 100) z 29. júna 2010 (GURI č. 150, z 30. júna 2010, s. 2), stanovuje na jednej strane, že článok 3 ods. 4 a 5 zákona č. 426 z 22. júla 1977 o mimoriadnych opatreniach na podporu aktivít v oblasti hudby sa ďalej uplatňuje na hudobno-divadelné nadácie po ich transformácii na súkromnoprávne subjekty a na druhej strane, že ustanovenia článku 1 ods. 01 a 2 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 sa neuplatňujú na hudobno-divadelné nadácie.

### **Skutkový stav sporu vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 17 Pani Sciottová bola zamestnaná ako zborová tanečnica Fondazione Teatro dell'Opera di Roma na základe viacerých zmlúv na dobu určitú, ktoré boli obnovené v súvislosti s rôznymi umeleckými vystúpeniami počas obdobia od 26. júna 2007 do 30. októbra 2011.
- 18 Keďže sa domnievala, že bola stálou súčasťou vlastného personálu divadla a vykonávala rovnaké pracovné úlohy ako zamestnanci prijatí na dobu neurčitú, žalobkyňa vo veci samej podala 20. apríla 2012 žalobu na Tribunale di Roma (súd v Ríme, Taliansko), pričom tvrdila, že v jej pracovných zmluvách sa neuvádzali technické, organizačné a produkčné požiadavky odôvodňujúce, že majú byť uzatvorené na dobu určitú. V rámci tejto žaloby žiadala o konštatovanie nezákonnosti podmienok stanovených v daných zmluvách, nariadenie zmeny pracovného pomeru na pracovný pomer na dobu neurčitú a náhradu spôsobenej ujmy.

- 19 Rozsudkom z 22. novembra 2013 Tribunale di Roma (súd v Ríme) zamietol túto žalobu z dôvodu, že osobitná vnútroštátna právna úprava, ktorá sa uplatňuje na hudobno-divadelné nadácie, vylučuje uplatnenie všeobecnej právnej úpravy pracovných zmlúv, a teda bráni zmene pracovných zmlúv uzatvorených týmito nadáciami na pracovný pomer na dobu neurčitú.
- 20 Pani Sciottová vo svojom odvolaní na Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Rím, Taliansko), opierajúc sa o rozsudok Súdneho dvora z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko (C-238/14, EU:C:2015:128), tvrdí, že vnútroštátna právna úprava, ktorá sa uplatňuje na hudobno-divadelné nadácie, nie je v súlade s právom Únie.
- 21 Vnútroštátny súd uvádza, že právna úprava týkajúca sa činnosti hudobno-divadelných subjektov je veľmi zložitá a že zaznamenala tri obdobia, počas ktorých tieto subjekty zmenili právnu formu, a postupne prešli od postavenia právnickej osoby verejného práva, cez postavenie hospodárskeho verejného subjektu až po postavenie právnickej osoby súkromného práva vo forme nadácie.
- 22 Podľa vnútroštátneho súdu legislatívny dekrét č. 368/2001, prijatý počas tretieho obdobia, stanovuje vo svojom článku 11 ods. 4, že pravidlá stanovené v článkoch 4 a 5 tohto legislatívneho dekrétu sa nevzťahujú na umelecký a technický personál nadácií zaoberajúcich sa hudobnou produkciou. Okrem toho článok 11 decreto-legge n. 91 – recante Disposizioni urgenti per la tutela e il rilancio, valorizzazione dei beni e delle attività culturali e del turismo (zákonný dekrét č. 91 o naliehavých opatreniach na ochranu, valorizáciu a obnovu kultúrnych pamiatok, kultúrnej činnosti a cestovného ruchu) z 8. augusta 2013 (GURI č. 186 z 9. augusta 2003), zmenený so zmenami a doplneniami na legge n. 112 (zákon č. 112) zo 7. októbra 2013 (GURI č. 236, z 8. októbra 2013, s. 1), nazvaný „Naliehavé opatrenia na obnovu hudobno-divadelných nadácií a opätovné spustenie národného systému pre špičkových hudobníkov“, vo svojom odseku 19 stanovuje, že pracovná zmluva na dobu neurčitú s hudobno-divadelnými nadáciami sa uzatvára výhradne prostredníctvom verejných výberových konaní.
- 23 Vnútroštátny súd si kladie otázku, či ochrana pracovníkov, ktorí opakovane uzatvorili pracovnú zmluvu na dobu určitú s hudobno-divadelnými nadáciami na obdobie presahujúce tri roky, zodpovedá požiadavkám práva Únie, pretože vnútroštátna právna úprava uplatniteľná v tejto oblasti nevyžaduje, aby boli uvedené objektívne dôvody na obnovenie zmlúv, neobsahuje konkrétne informácie o maximálnej dĺžke trvania zmlúv, nespresňuje maximálny počet obnovení týchto zmlúv na dobu určitú, neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia a uzatváranie zmlúv na dobu určitú v danom odvetví neobmedzuje len na dôvody zastupovania zamestnanca.
- 24 Za týchto podmienok Corte d'appello di Roma (Odvolací súd Rím) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je vnútroštátna právna úprava (najmä článok 3 ods. 6 zákonného dekrétu č. 64 z 30. apríla 2010 [o naliehavých opatreniach v oblasti zábavy a kultúrnych činností] zmeneného so zmenami a doplneniami na zákon č. 100 z 29. júna 2010, ktorý stanovuje, že „Ustanovenia článku 1 ods. 01 a 2 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 sa neuplatňujú na hudobno-divadelné nadácie“) v rozpore s doložkou 5 [rámcovej dohody]?“

### O prejudiciálnej otázke

- 25 Svojou otázkou, v znení uvedenom vnútroštátnym súdom, vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby sa vyslovil k zlučiteľnosti určitých ustanovení vnútroštátneho práva s právom Únie.
- 26 Žalovaná vo veci samej tvrdí, že tento návrh je neprípustný, keďže Súdny dvor nemá právomoc vyjadrovať sa k výkladu vnútroštátneho práva.



- 27 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že systém spolupráce zavedený článkom 267 ZFEÚ je založený na jasnom rozdelení právomocí medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdny dvorom. V konaniach začatých podľa tohto článku výklad vnútroštátnych ustanovení prislúcha vnútroštátnym súdom, a nie Súdny dvor, a Súdny dvor neprislúcha vyslovovať sa v rámci konania začatého podľa tohto článku k zlučiteľnosti predpisov vnútroštátneho práva s ustanoveniami práva Únie. Naopak, Súdny dvor má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky spadajúce do rámca práva Únie, ktoré mu umožnia posúdiť zlučiteľnosť vnútroštátnych právnych predpisov s právnou úpravou Únie (rozsudok z 15. októbra 2015, Iglesias Gutiérrez a Rion Bea, C-352/14 a C-353/14, EU:C:2015:691, bod 21, ako aj citovaná judikatúra).
- 28 Hoci je pravda, že podľa doslovného znenia prejudiciálnej otázky vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby sa vyslovil k zlučiteľnosti ustanovenia vnútroštátneho práva s právom Únie, nič nebráni Súdny dvor poskytnúť užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu poskytnutím mu výkladových prvkov spadajúcich do rámca práva Únie, ktoré mu umožnia rozhodnúť o zlučiteľnosti vnútroštátneho práva s právom Únie (rozsudok z 15. októbra 2015, Iglesias Gutiérrez a Rion Bea, C-352/14 a C-353/14, EU:C:2015:691, bod 22, ako aj citovaná judikatúra).
- 29 Preto treba chápať položenú otázku ako otázku, ktorou sa má v podstate zistiť, či sa má doložka 5 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej všeobecné právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy a zamerané na sankcionovanie zneužívania zmlúv na dobu určitú automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer trvá aj po určitom dátume, nie sú uplatniteľné na odvetvie činnosti hudobno-divadelných nadácií.
- 30 Treba pripomenúť, že predmetom doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody je vykonanie jedného z cieľov rámcovej dohody, a to vymedziť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo zakladanie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré sa považujú za možný zdroj zneužívania v neprospech pracovníkov, tým, že sa stanoví určitý počet minimálnych ochranných ustanovení určených na zabránenie neistote v postavení zamestnancov (rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 63; 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, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 25).
- 31 Ako totiž vyplýva z druhého odseku preambuly rámcovej dohody a z bodov 6 až 8 všeobecných hľadísk tejto rámcovej dohody, výhoda stability zamestnania sa chápe ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo pracovné zmluvy na dobu určitú môžu zodpovedať potrebám zamestnávateľa i pracovníkov iba za určitých okolností (rozsudky 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; z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 36, ako aj zo 14. septembra 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, bod 27).
- 32 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody preto s cieľom predísť zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ukladá členským štátom povinnosť prijať jedno alebo viaceré opatrenia, ktoré vymenováva, ak rovnocenné zákonné opatrenia neobsahuje ich vnútroštátne právo. Opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa postupne týkajú objektívnych dôvodov na obnovovanie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení (rozsudky 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; z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 37, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 26).

- 33 Členské štáty v tomto smere disponujú mierou voľnej úvahy, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky 5 alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia (pozri v tomto zmysle rozsudky 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 75; z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 38, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 27).
- 34 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody 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 (rozsudky 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; z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 39, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 28).
- 35 Navyše, ako vyplýva z doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody a v súlade s jej 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 (rozsudky 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 70 a citovaná judikatúra, ako aj z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 40).
- 36 V prejednávanej veci je nesporné, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej umožňuje prijímanie pracovníkov do zamestnania v odvetví hudobno-divadelných nadácií prostredníctvom opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú bez toho, aby stanovila akékoľvek limity uvedené v doložke 5 bode 1 písm. b) a c) rámcovej dohody týkajúce sa maximálne prípustného celkového obdobia platnosti týchto zmlúv alebo počtu ich obnovení. Konkrétne, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pracovné zmluvy v tomto odvetví sú výslovne vylúčené z pôsobnosti vnútroštátneho ustanovenia, ktoré umožňuje zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú po uplynutí určitého času na pracovný pomer na dobu neurčitú.
- 37 Vzhľadom na to, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania tiež vyplýva, že uvedená právna úprava neobsahuje, pokiaľ ide o pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v odvetví hudobno-divadelných nadácií, rovnocenné zákonné opatrenia, ako sú opatrenia uvedené v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody, treba overiť, či používanie pracovných zmlúv na dobu určitú v tomto odvetví môže byť odôvodnené objektívnym dôvodom v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.
- 38 Ako uvádza bod 7 všeobecných hľadísk tejto rámcovej dohody, zmluvné strany rámcovej dohody sa domnievali, že používanie pracovných zmlúv na dobu určitú založené na objektívnych dôvodoch je prostriedkom, ako predchádzať zneužívaniu (pozri v tomto zmysle rozsudky 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 86 a citovanú judikatúru, ako aj z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 43).
- 39 V tejto súvislosti treba pojem „objektívne dôvody“ chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto v tomto osobitnom kontexte môže odôvodniť použitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých plnenie boli takéto zmluvy uzatvorené, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudky 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 87 a citovaná judikatúra, ako aj z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 44).
- 40 Naproti tomu vnútroštátne ustanovenie, ktoré 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 tohto rozsudku. Takéto ustanovenie, ktoré je čisto formálne, neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá

s cieľom overiť, či predĺženie platnosti takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a nevyhnutné na tento účel. Takéto ustanovenie prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a potrebným účinkom rámcovej dohody (rozsudky 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 88 a citovaná judikatúra, ako aj z 26. februára 2015, Komisia/Luxembursko, C-238/14, EU:C:2015:128, bod 45).

- 41 Talianska vláda sa domnieva, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, nestanovuje všeobecné a abstraktné povolenie na využívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ale naopak, obsahuje osobitné a presné ustanovenia.
- 42 Talianska vláda v prvom rade poukazuje na to, že hudobno-divadelné nadácie, ako žalovaná vo veci samej, sú napriek tomu, že sú vytvorené ako súkromnoprávne právnické osoby, porovnateľné s verejnými subjektmi. Ďalej sa opiera o skutočnosť, že pracovné zmluvy sú v odvetví činnosti týchto nadácií tradične uzatvárané na dobu určitú, pričom v tejto súvislosti osobitne vyzdvihuje ústavne chránený cieľ rozvíjať taliansku kultúru a talianske historické a umelecké dedičstvo. Okrem toho zdôrazňuje osobitosti nerozlučne spojené s týmto odvetvím, keďže každé umelecké predstavenie má osobitnú povahu a pracovné zmluvy uzatvorené na účely umeleckého predstavenia sa nevyhnutne líšia od tých, ktoré boli uzavreté v prípade skorších umeleckých predstavení. Talianska vláda nakoniec vysvetľuje, že právny zákaz zmeniť pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v uvedenom odvetví je odôvodnený dvomi hľadiskami, ktoré sú úzko spojené s podstatou verejných subjektov, ako je žalovaná vo veci samej, pričom jedno zohľadňuje potrebu obmedziť verejné výdavky týkajúce sa financovania takýchto subjektov, a druhé má za cieľ zabrániť obchádzaniu pravidla, podľa ktorého nábor pracovníkov na dobu neurčitú je podmienený organizáciou výberových konaní. Talianska vláda sa domnieva, že ochrana pracovníkov je dostatočne zabezpečená založením zodpovednosti riaditeľov hudobno-divadelných nadácií v prípade, že použijú zmluvy, ktoré sú v rozpore s príslušnými právnymi predpismi.
- 43 Pokiaľ ide v prvom rade o tvrdenie týkajúce sa verejnej povahy hudobno-divadelných nadácií, ako je žalovaná vo veci samej, treba zdôrazniť, že takáto povaha nemá vplyv na ochranu, ktorá prináleží pracovníkovi v zmysle doložky 5 rámcovej dohody. Podľa ustálenej judikatúry sa totiž smernica 1999/70 a rámcová dohoda majú vzťahovať aj na pracovné zmluvy na dobu určitú uzavreté so správnymi orgánmi a s inými subjektmi verejného sektora (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 54, ako aj zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 32), pretože definícia pojmu „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody, uvedená v jej doložke 3 bode 1, zahŕňa všetkých pracovníkov a nerozlišuje medzi verejnoprávnym alebo súkromnoprávnym postavením zamestnávateľa, s ktorým uzavreli zmluvu (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56; 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 67, ako aj zo 14. septembra 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, bod 24).
- 44 Pokiaľ ide v druhom rade o tvrdenie založené na tom, že pracovné zmluvy v odvetví činnosti hudobno-divadelných nadácií sú tradične uzavreté na dobu určitú, treba konštatovať, že ak by sa členskému štátu umožnilo dovoľávať sa kontinuity pravidiel v čase, aby sa mohol oslobodiť od dodržiavania všeobecnej povinnosti, ktorá mu prislúcha v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, teda účinnému a záväznému prijatiu aspoň jedného z opatrení vymenovaných v tomto článku zameraných na predchádzanie zneužitiu opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú, toto tvrdenie nielenže nemá právny základ v ustanoveniach tejto dohody, ale je jasne v rozpore s jedným z cieľov sledovaných touto dohodou, pripomenutým v bode 31 tohto rozsudku, teda stabilitou zamestnania, ktorá je chápaná ako hlavný prvok ochrany zamestnancov, a významným spôsobom obmedzuje kategórie osôb, ktoré môžu využívať ochranné opatrenia stanovené v tejto doložke.



- 45 Okrem toho treba uviesť, že aj keď rozvoj talianskej kultúry a ochranu talianskeho historického a umeleckého dedičstva možno považovať za ciele hodné ústavnej ochrany, talianska vláda nevysvetľuje, v čom sledovanie týchto cieľov vyžaduje, aby zamestnávateľia v sektore kultúry a umenia uzatvárali s pracovníkmi len pracovné zmluvy na dobu určitú. Nezdá sa totiž, že tento sektor si na rozdiel od iných verejnoprospešných služieb, ako zdravotníctvo alebo školstvo, vyžaduje stálu rovnováhu medzi počtom zamestnancov, ktorí sú v ňom zamestnaní, a počtom potenciálnych užívateľov, alebo že musí čeliť potrebe zabezpečiť pohotovostnú službu, ktorá musí byť poskytovaná trvalo, alebo iným faktorom, ktoré je ťažké predvídať.
- 46 V treťom rade, pokiaľ ide o tvrdenie týkajúce sa zvláštností typických pre odvetvie hudobno-divadelných nadácií, je pravda, že plánovanie umeleckých predstavení na rok nevyhnutne prináša pre zamestnávateľa dočasné potreby v oblasti prijímania zamestnancov.
- 47 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 rozsudky z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2016:679, bod 91, ako aj zo 14. septembra 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, bod 44).
- 48 Umelecké alebo technické požiadavky súvisiace s predstavením môžu byť také, že vyžadujú dočasné zamestnanie. To isté platí aj v prípadoch, keď treba nahradiť umelca alebo technika, ktorý nie je disponibilný, najmä z dôvodu choroby alebo materstva.
- 49 Naproti tomu nemožno pripustiť, aby boli pracovné zmluvy na dobu určitú obnovované na účely poskytovania stáleho a dlhodobého plnenia úloh v rámci predmetných kultúrnych zariadení, ktoré patria k obvyklým činnostiam v odvetví činnosti hudobno-divadelných nadácií.
- 50 V tejto súvislosti dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, že obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú má za cieľ pokrytie dočasných potrieb.
- 51 Na jednej strane však vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej nepodmieňuje žiadnou takouto podmienkou výnimku z pravidiel všeobecného práva uplatniteľných na pracovné zmluvy a zameraných na sankcionovanie zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú.
- 52 Na druhej strane sa zdá, že opakované uzatváranie pracovných zmlúv dotknuté vo veci samej nereaguje na dočasné potreby zamestnávateľa, ale skôr na jeho bežné potreby plánovania.
- 53 Hoci ročné plánovanie jednotlivých predstavení môže vyžadovať prijatie osobitných alebo dodatočných pracovníkov, zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, nevyplýva, v čom sú umelecké predstavenia, pre ktoré boli zmluvy žalobkyne vo veci samej uzatvorené, špecifické, ani z akého dôvodu vedú k len dočasnej potrebe personálu.
- 54 Navyše rôzne pracovné zmluvy na dobu určitú, na základe ktorých bola žalobkyňa zamestnaná, viedli k plneniu podobných úloh počas viacerých rokov, takže tento pracovný pomer mohol uspokojovať potrebu, ktorá nebola len dočasná, ale naopak trvalá, čo však musí overiť vnútroštátny súd.
- 55 V štvrtom rade, v súvislosti s tvrdeniami týkajúcimi sa rozpočtových dôvodov, treba pripomenúť, že hoci tieto dôvody môžu byť základom voľby sociálnej politiky členského štátu a môžu ovplyvniť povahu alebo rozsah opatrení, ktoré chce prijať, samy osebe nepredstavujú cieľ, ktorý táto politika sleduje, a teda nemôžu odôvodniť neexistenciu akéhokoľvek preventívneho opatrenia na zabránenie zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1

rámцovej dohody (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 110, ako aj uznesenie z 21. septembra 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, bod 63).

- 56 V piatom rade treba pripomenúť, že vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje obnovenie zmlúv na dobu určitú s cieľom nahradiť pracovníkov do ukončenia výberových konaní organizovaných na účely náboru pracovníkov na dobu neurčitú, nie je sama osebe v rozpore s rámcovou dohodou a môže byť odôvodnená objektívnym dôvodom.
- 57 Konkrétne, uplatnenie tohto dôvodu však musí byť vzhľadom na osobitosti danej činnosti a podmienky výkonu tejto činnosti v súlade s požiadavkami rámcovej dohody (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 91 a 99, ako aj uznesenie z 21. septembra 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, bod 64).
- 58 V prejednávanej veci však spis, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, neobsahuje nijaké informácie o možnosti žalobkyne vo veci samej zúčastniť sa na výberových konaniach organizovaných jej zamestnávateľom, resp. o samotnej existencii takýchto konaní.
- 59 Napokon, pokiaľ ide o zákaz stanovený vo vnútroštátnom práve zmeniť v odvetví hudobno-divadelných nadácií pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, je potrebné pripomenúť, že rámcová dohoda nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť premenu zmlúv 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 pracovné zmluvy na dobu určitú (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 80, ako aj uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 47).
- 60 Aby sa vnútroštátna právna úprava ako vo veci samej, zakazujúca len v odvetví hudobno-divadelných nadácií zmenu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, mohla považovať za zlučiteľnú s rámcovou dohodou, právny poriadok dotknutého členského štátu v tomto odvetví musí obsahovať iné účinné opatrenie, ktoré zabráni, prípadne sankcionuje zneužívanie používania opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri analogicky rozsudky zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 41, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 34).
- 61 Je však nesporné, že pracovníci odvetvia hudobno-divadelných nadácií nemajú nárok, ani v prípade zneužitia, na zmenu svojich pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú a nemajú ani nárok na iné formy ochrany, ako napríklad obmedzenie možnosti použiť pracovné zmluvy na dobu určitú.
- 62 Z toho vyplýva, že taliansky právny poriadok neobsahuje v odvetví hudobno-divadelných nadácií žiadne účinné opatrenie v zmysle judikatúry citovanej v bode 60 tohto rozsudku, ktoré sankcionuje zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, a to aj napriek tomu, že pracovníci z tohto sektora nemajú, na rozdiel od pracovníkov dotknutých vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, body 35 a 36), nárok na priznanie odškodnenia na účely náhrady utrpenej ujmy.
- 63 Pokiaľ ide o zodpovednosť riadiacich pracovníkov, na ktorú sa odvoláva talianska vláda ako na účinné opatrenie, je dôležité pripomenúť, že vnútroštátne právne predpisy vyžadujú, aby správne orgány získali späť od zodpovedných riadiacich pracovníkov sumy zaplatené pracovníkom ako náhradu ujmy, ktorú utrpeli z dôvodu porušenia ustanovení týkajúcich sa prijímania do zamestnania a zamestnania, v prípade, že uvedené porušenie bolo spôsobené úmyselne alebo vyplýva z hrubej neobanlivosti. Táto

povinnosť správnych orgánov predstavuje len jedno z mnohých opatrení zameraných na prevenciu a sankcionovanie zneužívania pracovných zmlúv na dobu určitú a je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či je takéto dovolávanie sa zodpovednosti dostatočne účinné a odrádzajúce na zabezpečenie úplnej účinnosti noriem prijatých podľa rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, body 52 a 53).

- 64 V tejto súvislosti, ak právo Únie nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že by bolo zistené zneužitie, je povinnosťou vnútroštátnych orgánov prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (rozsudky 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 a citovaná judikatúra, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 29).
- 65 Z toho vyplýva, že 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 (pozri v tomto zmysle rozsudky 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 a citovanú judikatúru, ako aj zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 31).
- 66 Preto, ak by vnútroštátny súd dospel k záveru, že vo vnútroštátnej právnej úprave vo veci samej neexistuje žiadne iné účinné opatrenie na zabránenie a sankcionovanie akýchkoľvek zistených prípadov zneužívania voči pracovníkom odvetvia hudobno-divadelných nadácií, takáto situácia môže ohroziť cieľ a potrebný účinok doložky 5 rámcovej dohody.
- 67 V súlade s ustálenou judikatúrou 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 plnenia tejto povinnosti podľa článku 4 ZEÚ sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov, vrátane súdnych orgánov, v rozsahu ich právomocí (rozsudok zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 50, ako aj citovaná judikatúra).
- 68 V dôsledku toho súdnym orgánom dotknutého členského štátu prináleží zabezpečiť dodržiavanie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody tým, že budú dbať na to, aby pracovníci, ktorých sa týka zneužívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, v nádeji, že budú aj v budúcnosti pracovať v predmetnom sektore, neboli odrádzaní od toho, aby pred vnútroštátnymi orgánmi, vrátane súdnych orgánov, uplatňovali svoje práva, ktoré vyplývajú z vykonania všetkých preventívnych opatrení stanovených v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody na základe vnútroštátnej právnej úpravy (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 51, ako aj citovanú judikatúru).
- 69 Konkrétnejšie, vnútroštátnemu súdu prináleží v maximálnej možnej miere v prípade, že došlo k zneužitiu opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú, vykladať a uplatňovať ustanovenia vnútroštátneho práva tak, aby toto zneužitie riadne sankcionoval a odstránil následky porušenia práva Únie (uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 56).
- 70 Keďže v prejednávanej veci dotknutá vnútroštátna právna úprava obsahuje pravidlá vzťahujúce sa na pracovné zmluvy podľa všeobecného práva, podľa ktorých je zneužitie opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú sankcionované automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný vzťah pretrváva po určitom dátume, uplatnenie tohto pravidla v konaní vo veci samej by mohlo predstavovať preventívne opatrenie takéhoto zneužitia v zmysle doložky 5 rámcovej dohody.

- 71 V každom prípade, ako uviedla Komisia, vzhľadom na to, ak vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej v žiadnom prípade neumožňuje v odvetví hudobno-divadelných nadácií zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, môže vytvoriť diskrimináciu medzi pracovníkmi na dobu určitú v tomto sektore a pracovníkmi na dobu určitú v iných sektoroch, ktorí sa môžu stať po zmene svojej pracovnej zmluvy v prípade porušenia noriem týkajúcich sa uzatvárania zmlúv na dobu určitú porovnateľnými stálymi pracovníkmi v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.
- 72 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa všeobecné právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy a zamerané na sankcionovanie zneužívania zmlúv na dobu určitú automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer trvá aj po určitom dátume, neuplatňujú na odvetvie činnosti hudobno-divadelných nadácií, ak neexistuje žiadne iné účinné opatrenie vo vnútroštátnom právnom poriadku, ktoré sankcionuje zneužitia zistené v tomto odvetví.

### O trovách

- 73 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 (desiata komora) rozhodol takto:

**Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, podľa ktorej sa všeobecné právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy a zamerané na sankcionovanie zneužívania zmlúv na dobu určitú automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer trvá aj po určitom dátume, neuplatňujú na odvetvie činnosti hudobno-divadelných nadácií, ak neexistuje žiadne iné účinné opatrenie vo vnútroštátnom právnom poriadku, ktoré sankcionuje zneužitia zistené v tomto odvetví.**

Podpisy