Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

zo 14. septembra 2016 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Doložky 5 a 8 — Využívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú — Opatrenia na zabránenie zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú alebo opakovane zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú — Sankcie — Prekvalifikovanie pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na ‚dočasnú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú' — Zásada efektivity"

V spojených veciach C-184/15 a C-197/15,

ktorých predmetom sú dva návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka, Španielsko) z 9. marca 2015 a doručené Súdnemu dvoru 23. apríla 2015 (C-184/15) a 29. apríla 2015 (C-197/15), ktoré súvisia s konaniami:

Florentina Martínez Andrés

proti

Servicio Vasco de Salud (C-184/15)

a

Juan Carlos Castrejana López

proti

Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15),

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predseda desiatej komory F. Biltgen (spravodajca), sudcovia E. Levits a M. Berger,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— F. Martínez Andrés, v zastúpení: J. Corchón Barrientos, abogado, a M. Ezcurra Fontán, procuradora,

* Jazyk konania: španielčina.

— J. C. Castrejana López, v zastúpení: A. Gómez Barahona, abogado, a P. Basterreche Arcocha, procuradora,

— Ayuntamiento de Vitoria, v zastúpení: P. J. Goti González, abogado, a G. Ors Simón, procurador,

— španielska vláda, v zastúpení: L. Banciella Rodríguez-Miñón, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

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

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 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).

2 Tieto návrhy boli podané v rámci sporov jednak medzi pani Florentinou Martínezovou Andrésovou na jednej strane a Servicio Vasco de Salud (Úrad pre zdravotnú starostlivosť v Baskicku, Španielsko) na druhej strane vo veci obnovenia pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú medzi stranami a zákonnosti rozhodnutia o skončení tohto vzťahu a jednak medzi pánom Juanom Carlosom Castrejanom Lópezom na jednej strane a Ayuntamiento de Vitoria (mesto Vitoria, Španielsko) na druhej strane vo veci právnej kvalifikácie pracovnoprávneho vzťahu medzi stranami a zákonnosti rozhodnutia o skončení tohto vzťahu.

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 Článok 2 prvý odsek tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty… uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou…, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá…“

5 Podľa doložky 1 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody jednak zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a jednak vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

6 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 [na dobu určitú – *neoficiálny preklad*] priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

…“

7 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, znie:

„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 sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [na zabránenie zneužívaniu – *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.“

8 V súlade s doložkou 8 bodom 5 rámcovej dohody „sporom a sťažnostiam sa predchádza a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami a zaužívanými postupmi“.

Španielske právo

9 Článok 89 Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local (zákon 7/1985, ktorým sa upravujú základy režimu územných celkov) z 2. apríla 1985 (BOE č. 80 z 3. apríla 1985), ktorý vymedzuje jednotlivé kategórie zamestnancov územných celkov, znie:

„Zamestnancami územných celkov sú stáli úradníci, osoby zamestnané na základe pracovnej zmluvy a pomocní zamestnanci, ktorí plnia funkcie založené na dôvere alebo spočívajúce v odbornom poradenstve.“

10 V súlade s článkom 15 ods. 1 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (prepracované znenie zákona o štatúte pracovníkov, ktoré vyplýva z kráľovského legislatívneho dekrétu 1/1995) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654)

v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „štatút pracovníkov“) môže byť pracovná zmluva uzavretá na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Zmluva na dobu určitú môže byť uzavretá v týchto prípadoch:

„a) ak bol pracovník zamestnaný na účely splnenia určitej úlohy, ktorá je samostatná a oddeliteľná od všetkých činností podniku, pričom jej plnenie je časovo obmedzené, ale má v zásade neurčitú dĺžku trvania. …

b) ak si to vyžadujú okolnosti na trhu, nahromadenie práce alebo nadbytok objednávok, a to aj v rámci bežnej činnosti podniku. …

c) v prípade zastupovania pracovníkov s právom na zachovanie ich pracovného miesta pod podmienkou, že v pracovnej zmluve je uvedené meno zastupovaného pracovníka a dôvod zastúpenia.“

11 Podľa článku 15 ods. 3 štatútu pracovníkov „zmluvy na dobu určitú, ktoré boli uzavreté v rozpore so zákonom, sa považujú za zmluvy uzavreté na dobu neurčitú“.

12 Podľa článku 15 ods. 5 štatútu pracovníkov pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní počas viac ako 24 z 30 mesiacov na rovnakom alebo inom pracovnom mieste v rámci toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov a uzavreli aspoň dve dočasné zmluvy s rovnakými alebo odlišnými zmluvnými podmienkami ako v prípade zmluvy na dobu neurčitú, získavajú štatút stálych pracovníkov.

13 Pätnáste dodatkové ustanovenie štatútu pracovníkov znie:

„Ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a) tohto zákona, ktoré sa týkajú maximálnej dĺžky trvania zmluvy o vykonaní konkrétnej úlohy alebo služby, a ustanovenia článku 15 ods. 5 tohto zákona, ktoré sa týkajú obmedzení v prípade opakovane uzatváraných pracovných zmlúv, sa uplatňujú na orgány verejnej správy a verejné subjekty, ktoré sú s nimi prepojené alebo od nich závisia, bez toho, aby boli dotknuté ústavné zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vo verejnej správe, a teda nepredstavujú prekážku pre povinnosť obsadzovať predmetné pracovné miesta v riadnom výberovom konaní v súlade s ustanoveniami príslušnej právnej úpravy.

Na základe týchto ustanovení si pracovník zachováva svoje pracovné miesto, ktoré zastával, až do jeho obsadenia na základe vyššie uvedených konaní, čo vedie k zániku pracovnoprávneho vzťahu, ibaže by uvedený pracovník získal zamestnanie vo verejnej správe na základe úspešného absolvovania príslušného výberového konania.

…“

14 Článok 9 Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (zákon 55/2003 o rámcovom služobnom poriadku zamestnancov úradov pre zdravotnú starostlivosť vo verejnej službe) zo 16. decembra 2003 (BOE č. 301 zo 17. decembra 2003, s. 44742) stanovuje:

„1. Z dôvodov nevyhnutnosti, naliehavosti alebo na realizáciu programov dočasnej, prechodnej alebo mimoriadnej povahy môžu úrady pre zdravotnú starostlivosť vymenovať dočasných zamestnancov vo verejnej službe.

Dočasní zamestnanci vo verejnej službe môžu byť vymenovaní ako zastupujúci, príležitostní alebo náhradní zamestnanci.

2. Zastupujúci zamestnanec je vymenovaný na účely dočasného obsadenia voľného pracovného miesta v zdravotníckych zariadeniach alebo službách, ak je potrebné vykonávať príslušné úlohy.

Služobný pomer zastupujúceho zamestnanca vo verejnej službe skončí, ak je pracovné miesto, na ktorom pracuje, obsadené stálym zamestnancom vo verejnej službe na základe postupu stanoveného zákonom alebo iným právnym predpisom, ako aj v prípade, ak dôjde k zrušeniu tohto pracovného miesta.

3. Príležitostný zamestnanec je vymenovaný v týchto prípadoch:

a) ak sa toto vymenovanie týka výkonu určitých služieb dočasnej, prechodnej alebo mimoriadnej povahy,

b) ak je to potrebné na zabezpečenie trvalej a sústavnej prevádzky zdravotníckych zariadení,

c) na výkon dodatočných služieb na účely kompenzácie skrátenia obvyklej pracovnej doby.

Služobný pomer príležitostného zamestnanca vo verejnej službe skončí, ak nastane dôvod alebo uplynie lehota, ktorá je výslovne uvedená v rozhodnutí o vymenovaní, ako aj vtedy, ak sa zrušia úlohy, pre ktoré pôvodne došlo k vymenovaniu.

…

4. Zastupujúci zamestnanec je vymenovaný, ak je potrebné obsadiť funkcie stálych alebo dočasných zamestnancov počas období dovoleniek, voľna a v iných prípadoch dočasnej neprítomnosti, v ktorých treba zachovať pracovné miesto.

Služobný pomer zastupujúceho zamestnanca skončí, ak sa zastupovaná osoba vráti na svoje pracovné miesto, ako aj vtedy, ak táto osoba stratí svoje právo na opätovné zaradenie na to isté pracovné miesto alebo do tej istej funkcie.“

Skutkové okolnosti sporov vo veci samej a prejudiciálne otázky

Vec C-184/15

15 Dňa 2. februára 2010 bola pani Martínezová Andrésová vymenovaná za „administratívnu asistentku“ spomedzi príležitostných zamestnancov vo verejnej službe na účely plnenia kvalifikovaných služieb, ktoré majú dočasnú, prechodnú alebo mimoriadnu povahu. Toto vymenovanie bolo trinásťkrát po sebe predĺžené, pričom nijaké z rozhodnutí o predĺžení neobsahovalo konkrétne odôvodnenie s výnimkou všeobecnej poznámky „pre potreby služby“. Vymenovanie pani Martínezovej Andrésovej skončilo 1. októbra 2012.

16 Žaloba podaná pani Martínezovou Andrésovou bola zamietnutá rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao (Správny súd č. 6 v Bilbau, Španielsko) z 30. júla 2013.

17 Pani Martínezová Adrésová podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka, Španielsko) z dôvodu, že bol porušený článok 9 ods. 3 rámcového služobného poriadku zamestnancov úradov pre zdravotnú starostlivosť vo verejnej službe, pričom tri predpoklady, ktoré toto ustanovenie upravuje, nemôžu byť zlúčené do jedinej celkovej kategórie na účely odôvodnenia existencie pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú.

Vec C-197/15

18 Dňa 1. decembra 1993 pán Castrejana López uzavrel s Ayuntamiento de Vitoria pracovnú zmluvu na dobu určitú, ktorej predmetom bolo poskytovanie služieb architekta. Táto zmluva bola skončená 30. novembra 1994.

19 Dňa 1. decembra 1995 strany uzavreli novú pracovnú zmluvu na dobu určitú, takisto na poskytovanie služieb architekta, avšak v tomto prípade bolo jej predmetom vykonanie dohody týkajúcej sa programu územného plánovania, podpísanej 22. novembra 1995 medzi Ayuntamiento de Vitoria a Instituto Foral de Bienestar Social (Regionálny inštitút sociálneho zabezpečenia), ktorej účelom bolo odstránenie urbanistických a architektonických prekážok a sprístupnenie mestského prostredia osobám so zníženou mobilitou.

20 Rozhodnutím z 22. januára 1998 člen mestskej rady delegovaný do verejnej služby zmenil právny štatút pána Castrejana Lópeza tým, že ho vymenoval za dočasného mestského úradníka na účely vykonania uvedenej dohody, pričom skončenie tohto pracovnoprávneho vzťahu bolo stanovené ku dňu dokončenia uvedeného programu územného plánovania.

21 Dňa 10. novembra 1998 člen mestskej rady delegovaný do verejnej služby prijal nové rozhodnutie, ktorým bol uvedený pracovnoprávny vzťah skončený s účinnosťou k 31. decembru 1998 z dôvodu dokončenia toho istého programu územného plánovania.

22 Člen mestskej rady delegovaný do verejnej služby však 11. januára 1999 zrušil rozhodnutie z 10. novembra 1998 z dôvodu predĺženia predmetného programu územného plánovania. Pracovnoprávny vzťah medzi pánom Castrejanom Lópezom a Ayuntamiento de Vitoria bol s konečnou platnosťou skončený rozhodnutím z 10. decembra 2012 s účinnosťou k 31. decembru 2012 z dôvodu, že tento program bol v celom rozsahu uskutočnený a v dôsledku súčasnej krízy bolo potrebné znížiť výdavky orgánov verejnej správy.

23 Žaloba podaná pánom Castrejanom Lópezom bola zamietnutá rozhodnutím Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (Správny súd č. 1 vo Vitoria-Gasteiz, Španielsko) z 23. septembra 2013.

24 Pán Castrejana López podal proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka), pričom najmä tvrdil, že prvostupňový súd sa nevyjadril k zmluvnej alebo správnej povahe jeho pracovnoprávneho vzťahu s Ayuntamiento de Vitoria.

25 V rámci dvoch prejudiciálnych vecí vnútroštátny súd najskôr konštatuje, že žalobcovia vo veciach samých patria do pôsobnosti smernice 1999/70.

26 Následne usudzuje, že v oboch veciach došlo k zneužívaniu zmlúv na dobu určitú. Pokiaľ ide o pani Martínezovú Andrésovú, odôvodnenie uvedené vo vymenovaní a v opakovaných predĺženiach totiž nezodpovedalo zákonným požiadavkám, ktorých účelom je zabezpečiť, aby pri uzatváraní dočasných zmlúv nedochádzalo k zneužívaniu. Vzhľadom na to, že neboli výslovne uvedené plnenia, ktorých sa mali jednotlivé predĺženia týkať, vnútroštátny súd sa domnieva, že nemôže overiť, či boli predĺženia skutočne využité na to, aby sa vyhovelo dočasným potrebám, alebo na účely pokrytia stálych a trvalých potrieb správneho orgánu. Pokiaľ ide o pána Castrejana López, vnútroštátny súd jednak zdôrazňuje, že predmet dočasného vymenovania na účely vykonania programu plánovania sa týkal dlhého obdobia, a to od roku 1995 do roku 2012, a jednak že zmluvné vzťahy pretrvali aj po dokončení uvedeného projektu.

27 Napokon vnútroštátny súd uvádza, že senát pre sociálne veci Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) stanovil na prípady dočasných zmlúv, ktoré orgány verejnej správy uzavreli v rozpore so zákonom, pojem „dočasní pracovníci na dobu neurčitú“, pričom zmluva na dobu neurčitú znamená,

že táto zmluva nie je viazaná nijakou lehotou. Keďže takýto pracovník mohol získať stále pracovné miesto až potom, čo úspešne absolvoval výberové konanie v súlade s právnymi predpismi uplatniteľnými na výber stálych zamestnancov v rámci orgánov verejnej správy, existoval teda zákonný dôvod na skončenie dočasnej pracovnej zmluvy v prípade uskutočnenia riadneho výberového konania alebo riadneho zrušenia uvedeného pracovného miesta. Vzhľadom na to, že správny senát Tribunal Supremo (Najvyšší súd) však rozhoduje iba v rámci sporov týkajúcich sa stálych úradníkov vo verejnej službe, jednotná judikatúra v prípade dočasných zamestnancov vo verejnej službe, ako aj dočasných úradníkov neexistuje. Hoci niektoré súdy totiž všeobecne odmietli možnosť zaradiť dočasných zamestnancov vo verejnej službe alebo dokonca dočasných úradníkov do kategórie dočasných pracovníkov na dobu neurčitú, existujú aj ďalšie príklady, keď mohli byť účinky skončenia takého dočasného pracovnoprávneho vzťahu posúdené ako účinky vyplývajúce zo skončenia dočasnej zmluvy na dobu neurčitú, najmä pokiaľ ide o povinnosť opätovného zaradenia na pracovné miesto.

28 Vnútroštátny súd sa preto pýta, či je zlučiteľná s požiadavkami podľa smernice 1999/70 vnútroštátna právna úprava alebo dokonca aj prax vnútroštátnych súdov, podľa ktorých nemajú dočasní pomocní zamestnanci vo verejnej službe ani dočasní úradníci právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu, zatiaľ čo dočasným pracovníkom na dobu neurčitú sa toto právo priznáva.

29 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že situácia pána Castrejana Lópeza je osobitne šokujúca, keďže ak by jeho pôvodný zmluvný vzťah s Ayuntamiento de Vitoria naďalej pokračoval, vzťahovali by sa naň ochranné ustanovenia týkajúce sa skončenia pracovnoprávneho vzťahu, ktorých uplatnenie však z dôvodu jeho postavenia dočasného úradníka nie je možné ani podľa vnútroštátnej právnej úpravy, ani súvisiacej judikatúry.

30 Vnútroštátny súd sa tiež pýta, či vzhľadom na zásadu ekvivalencie môžu byť služby, ktoré poskytujú tieto jednotlivé kategórie zamestnancov, posudzované rovnako na účely uplatnenia doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, alebo či medzi nimi existujú rozdiely, ako sú zmluvná povaha vzťahu v jednom prípade a služobná povaha v druhom prípade, alebo či existujú také zásady, ako je právomoc správneho orgánu samostatne sa organizovať, ktoré umožňujú konštatovať, že nejde o podobné situácie, a preto odôvodňujú rozdiel, pokiaľ ide o účinky vyplývajúce zo zistenia, že správny orgán protiprávne využíva zmluvy na dobu určitú.

31 Okrem toho sa vnútroštátny súd pýta, či podľa zásady efektivity treba primeranú sankciu stanoviť v rámci tohto konania alebo či táto zásada nebráni tomu, aby boli strany odkázané na nové správne konanie.

32 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Vyšší súd Baskicka) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky, pričom tretia bola položená výlučne vo veci C-197/15:

„1. Má sa doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá v prípadoch zneužitia v dôsledku uplatňovania pracovných zmlúv na dobu určitú vo všeobecnosti neuznáva v prípade dočasných pomocných zamestnancov vo verejnej službe [vec C-184/15] alebo v prípade dočasných úradníkov [vec C-197/15] a na rozdiel od toho, čo nastáva v rovnakej situácii pre pracovníkov zamestnaných vo verejnej správe, právo na zachovanie právneho vzťahu ako dočasných zamestnancov na dobu neurčitú, to znamená s právom zastávať dočasne obsadené pracovné miesto až do jeho riadneho obsadenia alebo zrušenia na základe zákonne stanovených postupov?

2. V prípade zápornej odpovede na predchádzajúcu otázku má sa zásada ekvivalencie vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny súd môže konštatovať, že obe situácie, t. j. situácia zamestnanca, ktorý so správnym orgánom uzavrel pracovnú zmluvu na dobu určitú, dočasného pomocného zamestnanca vo verejnej správe [vec C-184/15] alebo dočasného úradníka [vec C-197/15], sú podobné, ak dôjde k zneužitiu pri používaní pracovných zmlúv na dobu určitú, alebo musí vnútroštátny súd pri

posudzovaní podobnosti zohľadniť okrem totožnosti zamestnávateľa, identity alebo podobnosti plnených služieb a určenej dĺžky trvania pracovnej zmluvy aj ďalšie prvky, ako je napríklad osobitná povaha zmluvného alebo služobného vzťahu pracovníka alebo právomoc správneho orgánu samostatne sa organizovať, ktoré by odôvodňovali rozdielne zaobchádzanie s oboma situáciami?

3. Má sa v prípade zápornej odpovede na obe predchádzajúce otázky zásada efektivity vykladať v tom zmysle, že prejednanie a stanovenie primeranej sankcie sa má vykonať v rámci toho istého konania, v ktorom sa konštatuje zneužitie pracovných zmlúv na dobu určitú, a to na základe zodpovedajúceho postupu, ktorý účastníkom konania umožňuje podávať návrhy, uvádzať tvrdenia a predkladať dôkazy, ktoré na tento [účel] považujú za relevantné, alebo naopak v tom zmysle, že uvedená zásada nebráni tomu, aby bola poškodená osoba odkázaná na tento účel na nové správne, prípadne súdne konanie?“

33 Rozhodnutím predsedu Súdneho dvora zo 4. júna 2015 boli veci C-184/15 a C-197/15 spojené na účely ústnej časti konania a vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

34 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 5 bod 1 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátne súdy dotknutého členského štátu uplatňovali takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, spôsobom, že v prípade zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú sa právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu priznáva osobám, ktoré správny orgán zamestnáva na základe pracovnej zmluvy, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy, avšak zamestnancom, ktorých tento správny orgán zamestnal na základe správneho práva, sa všeobecne toto právo nepriznáva.

35 Na úvod treba pripomenúť, že doložka 5 rámcovej dohody, ktorej účelom je vykonať jeden z cieľov sledovaných touto smernicou, a to vymedziť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo zakladanie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, vo svojom bode 1 ukladá členským štátom povinnosť účinne a záväzne prijať najmenej jedno z opatrení, ktoré sú v nej uvedené, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) uvedenej doložky sa postupne týkajú objektívnych dôvodov na predĺženie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto opakovane uzatváraných zmlúv alebo opakovane zakladaných pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich predĺžení (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, body 73 a 74; z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, body 54 a 56, ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 72 a 74).

36 Hoci právo Únie tak stanovuje povinnosť členských štátov prijať preventívne opatrenia, nestanovuje osobitné sankcie pre prípad zistenia zneužívania. 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 noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 94; zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 51; zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 36; 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 uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 44).

37 Pri neexistencii právnej úpravy Únie v danej oblasti však spôsoby vykonávania takýchto noriem, ktoré patria do pôsobnosti vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov na základe zásady ich procesnej autonómie, nesmú byť menej priaznivé ako spôsoby vykonávania upravujúce obdobné situácie vnútroštátneho charakteru (zásada ekvivalencie) ani nesmú prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré vyplývajú z právneho poriadku Únie (zásada efektivity) (rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 95; zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 37; z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 63, ako aj uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 45).

38 Z toho vyplýva, že pokiaľ by došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov, aby došlo k riadnemu sankcionovaniu tohto zneužívania a odstráneniu následkov porušenia práva Únie. Podľa samotného článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 členské štáty totiž musia „prija[ť] potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá“ (pozri rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 102; zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 38, ako aj z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 64).

39 V tejto súvislosti treba spresniť, že doložka 5 rámcovej dohody nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu pracovnej zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Doložka 5 bod 2 rámcovej dohody totiž v zásade necháva členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za uzatvorené alebo založené na dobu neurčitú. Z toho vyplýva, že rámcová dohoda nestanovuje podmienky, za ktorých možno využiť zmluvy na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 91; zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 47; z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, body 145 a 183; 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 uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 47).

40 Z toho vyplýva, že doložka 5 rámcovej dohody sama osebe nebráni tomu, aby členský štát upravil zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú rozdielne podľa toho, či tieto zmluvy alebo vzťahy boli uzavreté, resp. založené so zamestnávateľom zo súkromného sektora alebo zamestnávateľom vo verejnom sektore (rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 48, ako aj zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 33).

41 Aby sa však právna úprava, ktorá vo verejnom sektore stanovuje absolútny zákaz zmeny opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, mohla považovať za úpravu, ktorá je v súlade s rámcovou dohodou, musí vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu obsahovať v tejto oblasti iné účinné opatrenie, ktoré by zabránilo zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú a prípadne ho sankcionovalo (rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, EU:C:2006:443, bod 105; zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 49; zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 34, ako aj z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, body 161 a 184).

42 Okrem toho treba pripomenúť, že Súdnemu dvoru neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, keďže táto úloha prináleží výlučne príslušným vnútroštátnym súdom, ktoré musia zistiť, či uplatniteľné ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy spĺňajú požiadavky stanovené

v doložke 5 rámcovej dohody (rozsudky zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 39; z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 66, ako aj uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 48).

43 Vnútroštátnemu súdu teda prináleží, aby posúdil, do akej miery podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonávanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva predstavujú primerané opatrenie, ktoré je spôsobilé predchádzať zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a prípadne ho sankcionovať (rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 56; zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 41; z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 67 a citovaná judikatúra, ako aj uznesenie z 11. decembra 2014, León Medialdea, C-86/14, neuverejnené, EU:C:2014:2447, bod 49).

44 Súdny dvor však pri rozhodovaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania môže poskytnúť spresnenia, ktorých cieľom je viesť uvedený vnútroštátny súd pri posudzovaní (rozsudky z 3. júla 2014, Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 68 a citovaná judikatúra, ako aj z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 83).

45 V prejednávanej veci, keďže vnútroštátny súd už v oboch veciach samých konštatoval zneužívajúcu povahu opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú v zmysle rámcovej dohody, treba sa vysloviť výlučne k tomu, či sú opatrenia, ktoré stanovuje vnútroštátne právo, primerané a dostatočne účinné na účely sankcionovania zistených zneužívajúcich konaní.

46 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd domnieva, že existuje účinné opatrenie proti zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú alebo zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú v prípade pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú všeobecné pracovnoprávne predpisy, keďže judikatúra Tribunal Supremo (Najvyšší súd) zaviedla pojem „dočasní pracovníci na dobu neurčitú“ so všetkými dôsledkami, ktoré z toho podľa vnútroštátneho práva vyplývajú a medzi ktoré patrí najmä právo pracovníka na zachovanie svojho pracovného miesta.

47 Naproti tomu z dôvodu, že tento pojem nie je uplatniteľný na pracovníkov, ktorých zamestnali orgány verejnej správy na základe ustanovení správneho práva, neexistuje nijaké účinné opatrenie, ktoré by mohlo zamedziť zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú vo vzťahu k týmto osobám a prípadne ho sankcionovať.

48 V súlade s judikatúrou pripomenutou v bodoch 40 a 41 tohto rozsudku doložka 5 rámcovej dohody v zásade nebráni tomu, aby konštatovanie zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú viedlo k rozdielnym dôsledkom v závislosti od sektora alebo kategórie, do ktorej patria dotknutí zamestnanci, pokiaľ právny poriadok dotknutého členského štátu obsahuje v rámci tohto sektoru alebo vo vzťahu k tejto kategórii zamestnancov iné účinné opatrenie, ktoré môže zneužívajúcim konaniam zabrániť alebo ich sankcionovať.

49 V dôsledku toho, ak by mal vnútroštátny súd konštatovať, že v španielskom práve neexistuje nijaké iné účinné opatrenie na účely zamedzenia zneužívajúcim konaniam vo vzťahu k zamestnancom, ktorých zamestnávajú správne orgány na základe správneho práva, alebo ich sankcionovania, mohla by takáto situácia ohroziť cieľ a potrebný účinok rámcovej dohody.

50 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 (pozri najmä rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 106 a citovanú judikatúru).

51 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 vo verejnom 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 (rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 165).

52 Konkrétne sa vnútroštátny súd, ktorý vec prejednáva, musí uistiť, že všetci pracovníci, ktorí sú zamestnaní „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody, môžu voči svojim zamestnávateľom uplatniť sankcie stanovené vnútroštátnou právnou úpravou, ak sa stali obeťou zneužívajúceho konania vyplývajúceho z opakovaného uzatvárania zmlúv, a to bez ohľadu na to, ako je kvalifikovaná ich zmluva podľa vnútroštátneho práva (rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 166).

53 Vzhľadom na to, že vo veciach samých neexistuje vo vzťahu k zamestnancom, ktorých zamestnali správne orgány na základe správneho práva, nijaké iné rovnocenné a účinné ochranné opatrenie, posúdenie týchto zamestnancov na dobu určitú ako „dočasných pracovníkov na dobu neurčitú“ v súlade s existujúcou vnútroštátnou judikatúrou by mohlo predstavovať opatrenie, na základe ktorého možno sankcionovať zneužívanie pracovných zmlúv na dobu určitú a odstrániť následky porušenia ustanovení rámcovej dohody.

54 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú a druhú položenú otázku odpovedať tak, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátne súdy dotknutého členského štátu uplatňovali takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, spôsobom, že v prípade zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú sa právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu priznáva osobám, ktoré správny orgán zamestnáva na základe pracovnej zmluvy, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy, avšak zamestnancom, ktorých tento správny orgán zamestnal na základe správneho práva, sa všeobecne toto právo nepriznáva, ibaže by vo vnútroštátnom právnom poriadku existovalo iné účinné opatrenie na účely sankcionovania takého zneužívania vo vzťahu k týmto zamestnancom, čo musí overiť vnútroštátny súd.

O tretej otázke

55 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa ustanovenia rámcovej dohody v spojení so zásadou efektivity majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnym procesným pravidlám, na základe ktorých musí pracovník na dobu určitú v prípade zistenia zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú podať na účely určenia primeranej sankcie novú žalobu, namiesto toho, aby sa mohol domáhať náhrady spôsobenej škody prostredníctvom incidenčného návrhu v rámci konania, v ktorom bolo uvedené zneužívanie zistené.

56 Je potrebné pripomenúť, že podľa doložky 8 bodu 5 rámcovej dohody pri predchádzaní sporom a sťažnostiam vyplývajúcim z uplatnenia tejto dohody a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, vnútroštátnymi kolektívnymi dohodami a zaužívanými vnútroštátnymi postupmi (rozsudky z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 39, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 172, ako aj uznesenia z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, neuverejnené, EU:C:2008:346, bod 140, a z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, neuverejnené, EU:C:2009:269, bod 95).

57 V prípade neexistencie právnej úpravy Únie v danej oblasti prináleží každému členskému štátu, aby vo svojom vnútroštátnom právnom poriadku určil príslušné súdy a upravil procesné podmienky žalôb zameraných na zabezpečenie plnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Únie (rozsudky z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 44, a z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 87, ako aj uznesenia z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, neuverejnené, EU:C:2008:346, bod 141, a z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, neuverejnené, EU:C:2009:269, bod 96).

58 Ako vyplýva z bodu 37 tohto rozsudku, vnútroštátnym orgánom prináleží prijať vhodné opatrenia na zaistenie úplnej účinnosti noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody. Spôsoby vykonania týchto noriem musia byť v súlade so zásadami ekvivalencie a efektivity (rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 174, ako aj uznesenia z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, neuverejnené, EU:C:2008:346, bod 142, a z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, neuverejnené, EU:C:2009:269, bod 97).

59 Tieto požiadavky ekvivalencie a efektivity, ktoré vyjadrujú všeobecnú povinnosť členských štátov zabezpečiť súdnu ochranu práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Únie, sa rovnako vzťahujú na označenie súdov príslušných na rozhodovanie o žalobách založených na týchto právach. Nedodržanie uvedených požiadaviek na tejto úrovni totiž môže rovnako ako ich nedodržanie, pokiaľ ide o definíciu procesných podmienok, porušiť zásadu účinnej súdnej ochrany (rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, body 47 a 48, ako aj uznesenie z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, neuverejnené, EU:C:2009:269, bod 98).

60 Nie Súdnemu dvoru, ale vnútroštátnemu súdu však prináleží overiť, či príslušný členský štát prijal všetky potrebné ustanovenia, ktoré mu umožňujú zaručiť právo na účinnú súdnu ochranu v súlade so zásadami efektivity a ekvivalencie (pozri v tomto zmysle rozsudky z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, body 43 až 55, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 176, ako aj uznesenia z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, neuverejnené, EU:C:2008:346, bod 149, a z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, neuverejnené, EU:C:2009:269, bod 101).

61 Konkrétne, pokiaľ ide o zásadu efektivity, treba pripomenúť, že dotknuté vnútroštátne procesné ustanovenie treba skúmať s prihliadnutím na postavenie tohto ustanovenia v celom konaní, priebeh konania a jeho osobitosti na rôznych stupňoch vnútroštátnych súdov. Z tohto hľadiska treba v prípade potreby zohľadniť zásady, ktoré sú základom vnútroštátneho súdneho systému, ako sú napríklad ochrana práva na obranu, zásada právnej istoty a riadny priebeh konania (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. septembra 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, bod 92).

62 V prejednávanej veci sa zdá, že vnútroštátny súd rozhodujúci spor týkajúci sa zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú nemôže na základe uplatniteľných vnútroštátnych procesných ustanovení rozhodnúť o prípadnom návrhu na náhradu škody, ktorá bola spôsobená dotknutému pracovníkovi.

63 Hoci Súdny dvor v tomto kontexte rozhodol, že vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje právomoc nezávislého správneho orgánu prípadne prekvalifikovať pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, na prvý pohľad spĺňa tieto požiadavky (rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 175, ako aj uznesenie z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, neuverejnené, EU:C:2008:346, bod 144), nič to nemení na tom, že povinnosť, ktorá prislúcha pracovníkovi na dobu určitú, podať prípadne na iný súd na účely stanovenia primeranej sankcie novú žalobu v prípade, že súdny orgán zistil zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, sa nezdá byť v súlade so zásadou efektivity, keďže tomuto pracovníkovi z tejto povinnosti nevyhnutne vyplývajú procesné znevýhodnenia, a to najmä pokiaľ ide o trovy konania, jeho dĺžku trvania a pravidlá zastupovania.

64 Preto treba na tretiu položenú otázku odpovedať tak, že ustanovenia rámcovej dohody v spojení so zásadou efektivity sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnym procesným pravidlám, na základe ktorých musí pracovník na dobu určitú v prípade, že súdny orgán zistil zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, podať na účely určenia primeranej sankcie novú žalobu, keďže tomuto pracovníkovi z tejto povinnosti nevyhnutne vyplývajú procesné znevýhodnenia, a to najmä pokiaľ ide o trovy konania, jeho dĺžku trvania a pravidlá zastupovania, ktoré môžu nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré mu priznáva právny poriadok Únie.

O trovách

65 Vzhľadom na to, že konanie 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:

1. **Doložka 5 bod 1 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 tomu, aby vnútroštátne súdy dotknutého členského štátu uplatňovali takú vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide vo veci samej, spôsobom, že v prípade zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú sa právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu priznáva osobám, ktoré správny orgán zamestnáva na základe pracovnej zmluvy, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy, avšak zamestnancom, ktorých tento správny orgán zamestnal na základe správneho práva, sa všeobecne toto právo nepriznáva, ibaže by vo vnútroštátnom právnom poriadku existovalo iné účinné opatrenie na účely sankcionovania takého zneužívania vo vzťahu k týmto zamestnancom, čo musí overiť vnútroštátny súd.**

2. **Ustanovenia rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 1999/70, v spojení so zásadou efektivity sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnym procesným pravidlám, na základe ktorých musí pracovník na dobu určitú v prípade, že súdny orgán zistil zneužívanie opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, podať na účely určenia primeranej sankcie novú žalobu, keďže tomuto pracovníkovi z tejto povinnosti nevyhnutne vyplývajú procesné znevýhodnenia, a to najmä pokiaľ ide o trovy konania, jeho dĺžku trvania a pravidlá zastupovania, ktoré môžu nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré mu priznáva právny poriadok Únie.**

Podpisy