Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

zo 7. apríla 2022*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložky 2 a 4 – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 4 – Zásada nediskriminácie – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní – Zmierovací sudcovia a riadni sudcovia – Doložka 5 – Opatrenia, ktoré majú sankcionovať zneužívanie zmlúv na dobu určitú – Smernica 2003/88/ES – Článok 7 – Platená dovolenka za kalendárny rok“

Vo veci C-236/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Regionálny správny súd Emilia Romagna, Taliansko) z 27. mája 2020 a doručený Súdnemu dvoru 4. júna 2020, ktorý súvisí s konaním:

PG

proti

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

za účasti:

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

RF,

GA,

* Jazyk konania: taliančina.

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev (spravodajca), sudcovia I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb a A. Kumin,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– PG, v zastúpení: L. Serino, E. Lizza a G. Romano, avvocati,

– PV a Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP, v zastúpení: G. Guida a V. De Michele, avvocati,

– Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) a TR, v zastúpení: G. Guida, V. De Michele a F. Visco, avvocati,

– RF, v zastúpení: B. Nascimbene a F. Rossi Dal Pozzo, avvocati,

– talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci F. Sclafani a A. Vitale, avvocati dello Stato,

– Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Recchia, splnomocnení zástupcovia,

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

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 20, 21, 31, 33, 34 a 47 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, 1998, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278) (ďalej len „smernica 97/81“), doložiek 2, 4 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“), 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), článkov 1 a 2 smernice Rady 2000/78/ES

z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), ako aj článku 7 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi PG, Giudice di pace (zmierovací sudca), a Ministero della Giustizia (Ministerstvo spravodlivosti, Taliansko), Consiglio Superiore della Magistratura (Najvyššia súdna rada, Taliansko) a Presidenza del Consiglio dei Ministri (Predsedníctvo Rady ministrov, Taliansko) vo veci odmietnutia konštatovať existenciu služobného pomeru na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas medzi PG a Ministerstvom spravodlivosti.

Právny rámec

Právo Únie

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas

3 Doložka 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, nazvaná „Rozsah“, stanovuje:

„1. Táto dohoda platí pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte.

…“

4 Doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).“

Rámcová dohoda o práci na dobu určitú

5 Doložka 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, nazvaná „Pôsobnosť“, stanovuje:

„1. 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.

…“

6 Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, stanovuje:

„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.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.

…“

7 Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, 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 [objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo takýchto pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];

b) urči[a] maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;

c) urči[a], koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [počet obnovení takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*].

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [za]:

a) ‚opakovane uzatvorené‘;

b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

Smernica 2003/88

8 Článok 7 smernice 2003/88, ktorý má názov „Ročná dovolenka [Dovolenka za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*]“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú [dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch

týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutia takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky [platenej dovolenky za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

Talianske právo

9 Článok 106 Ústavy obsahuje základné ustanovenia o prístupe k výkonu povolania sudcu:

„Sudcovia sa vymenúvajú na základe výsledkov výberového konania.

Zákon o organizácii súdnictva môže pripustiť vymenovanie honorárnych sudcov aj na základe zvolenia, a to pre všetky úlohy, ktorými sa poverujú samosudcovia.

…“

10 Legge n. 374. – Istituzione del giudice di pace (zákon č. 374 o zmierovacích sudcoch) z 21. novembra 1991 (riadna príloha GURI č. 278 z 27. novembra 1991, s. 5), v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „zákon č. 374/1991“), stanovuje:

„Článok 1

Úrad a úlohy zmierovacieho sudcu

1. Zriaďuje sa funkcia zmierovacieho sudcu, ktorý vykonáva súdnu právomoc v oblasti občianskeho a trestného práva, ako aj zmierovaciu funkciu v občianskoprávnych veciach v súlade s ustanoveniami tohto zákona.

2. Úrad zmierovacieho sudcu zastáva ‚honorárny‘ sudca, ktorý je súčasťou sudcovského stavu.

…

Článok 4

Vymenovanie

1. ‚Honorárni‘ sudcovia, ktorí majú vykonávať funkciu zmierovacieho sudcu, sú vymenovaní dekrétom prezidenta republiky po rozhodnutí Najvyššej súdnej rady na návrh miestne príslušnej súdnej rady a doplnení piatimi zástupcami určenými po vzájomnej dohode zástupcov z radov advokátov a prokurátorov z územného obvodu odvolacieho súdu.

…

Článok 10

Povinnosti zmierovacieho sudcu

1. Zmierovací sudca má rovnaké povinnosti ako riadni sudcovia. …

…

Článok 11

Náhrady výdavkov poskytované zmierovaciemu sudcovi

1. Úrad zmierovacieho sudcu je ‚honorárnou' funkciou.

2. Honorárni sudcovia vykonávajúci funkciu zmierovacieho sudcu dostanú náhradu výdavkov vo výške 70 000 [talianskych lír (ITL) (približne 35 eur)] za každé občianskoprávne alebo trestné pojednávanie, aj keď nejde o pojednávanie s prednesením návrhov, a za činnosť spočívajúcu v umiestnení pečate a 110 000 ITL [približne 55 eur] za akékoľvek iné začaté a skončené alebo vymazané konanie.

3. Dostávajú tiež náhradu výdavkov vo výške 500 000 ITL [približne 250 eur] za každý mesiac skutočnej služby z titulu náhrady nákladov na vzdelávanie, nákladov na rekvalifikáciu a celkových nákladov na výkon funkcie.

…

4a. Náhrady podľa tohto článku sa môžu kumulovať s dôchodkami a dávkami súvisiacimi s ukončením pracovného pomeru bez ohľadu na ich označenie.

4b. Náhrady uvedené v tomto článku v žiadnom prípade nepresiahnu sumu 72 000 eur v hrubom ročne."

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11 PG vykonával úlohy Giudice di pace (zmierovací sudca) nepretržite od 3. júla 2002 do 31. mája 2016.

12 V konaní vo veci samej sa PG s odvolaním sa na to, že zmierovací sudcovia vykonávajú zhodné úlohy ako riadni sudcami, domáhal určenia svojho práva na právne postavenie pracovníka verejnej správy na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas vykonávajúceho povolanie sudcu. PG tiež žiadal o obnovenie svojich ekonomických práv a práv v oblasti sociálneho zabezpečenia, ako aj podpory.

13 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že podľa vnútroštátnej právnej úpravy pracovný pomer zmierovacieho sudcu, na rozdiel od situácie riadnych sudcov, nemá charakteristické znaky služobného pomeru vo verejnej správe. Z toho vyplýva, že zmierovací sudca nepožíva žiadnu formu sociálneho zabezpečenia a podpory, a to aj pokiaľ ide o ochranu zdravia, materstva a rodiny, vrátane nároku na dovolenku.

14 Podľa vnútroštátneho súdu však zmierovací sudcovia vykonávajú funkcie sudcu porovnateľné s funkciami riadnych sudcov a v každom prípade s funkciami ostatných pracovníkov verejnej správy. Skutočnosť, že odmena vyplácaná zmierovacím sudcom sa formálne považuje za „náhradu", nie je relevantná. Neoprávnené a nedôvodné obnovovanie pracovných pomerov na dobu určitú a systematické predlžovanie mandátov zmierovacích sudcov majú za následok „udržiavanie" pracovného pomeru, ktorý taliansky zákon kvalifikuje ako honorárny a ktorému nemôže zabrániť žiadna účinná sankcia.

15 Za týchto podmienok Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Regionálny správny súd Emilia Romagna, Taliansko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bránia články 20, 21, 31, 33 a 34 [Charty], [doložky 2 a 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 1999/70], [doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici 97/81], článok 7 smernice [2003/88], ako aj článok 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) smernice [2000/78] uplatneniu takej vnútroštátnej právnej úpravy, ako je talianska právna úprava obsiahnutá v [zákone č. 374/1991] a legislatívnom dekréte č. 92/2016, tak, ako je vykladaná v zmysle ustálenej vnútroštátnej judikatúry, podľa ktorej zmierovací sudcovia, ako sú honorárni sudcovia, okrem toho, že nie sú z hľadiska platových pomerov a nároku na sociálne zabezpečenie a podporu rovnocenní *togati* [riadni sudcovia], sú navyše úplne vylúčení z akejkoľvek formy sociálnoprávnej ochrany a podpory zaručenej závislým pracovníkom vo verejnej správe?

2. Bránia zásady Európskej únie v oblasti autonómie a nezávislosti funkcie sudcu, a najmä článok 47 [Charty] uplatneniu takej vnútroštátnej právnej úpravy, ako je talianska právna úprava, podľa ktorej zmierovací sudcovia, ako sú honorárni sudcovia, okrem toho, že nie sú z hľadiska platových pomerov a nároku na sociálne zabezpečenie a podporu rovnocenní *togati* [riadni sudcovia], sú navyše úplne vylúčení z akejkoľvek formy sociálnoprávnej ochrany a podpory zaručenej závislým pracovníkom vo verejnej správe?

3. Bráni doložka 5 [rámcovej dohody o práci na dobu určitú] uplatneniu takej právnej úpravy, ako je talianska právna úprava, podľa ktorej pracovný pomer na dobu určitú takých zmierovacích sudcov, ako sú ‚honorárni' sudcovia, ktorý je pôvodne stanovený na 8 rokov (štyri plus štyri), možno sústavne predlžovať o ďalšie štyri roky, pričom ak nedôjde k jeho zmene na pracovný pomer na dobu neurčitú, nie je stanovená účinná a odrádzajúca sankcia?"

16 Po vyhlásení rozsudku zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov) (C-658/18, EU:C:2020:572), Súdny dvor položil otázku Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Regionálny správny súd Emilia Romagna), či vzhľadom na tento rozsudok trvá na svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

17 Dňa 28. októbra 2020 vnútroštátny súd oznámil, že trvá na tomto návrhu z dôvodu, že Súdny dvor nerozhodol o všetkých nesúladoch medzi právom Únie a dotknutou vnútroštátnou právnou úpravou. Tento súd spresnil, že je dôležité, aby Súdny dvor dôkladne preskúmal funkcie vykonávané zmierovacím sudcom v talianskom právnom poriadku, keďže neexistencia takéhoto preskúmania by mohla viesť ku vzniku príliš širokej miery voľnej úvahy zo strany vnútroštátneho súdu.

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti otázok

18 Treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora v rámci spolupráce medzi týmto súdom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý musí niesť zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní na účel vyhlásenia svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré

kladie Súdnemu dvoru. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok zo 17. septembra 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, bod 39 a citovaná judikatúra).

19 Z toho vyplýva, že k otázkam týkajúcim sa práva Únie sa viaže prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok zo 17. septembra 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, bod 40 a citovaná judikatúra).

20 Na to, aby Súdny dvor mohol podať výklad práva Únie, ktorý bude pre vnútroštátny súd užitočný, z článku 94 písm. c) Rokovacieho poriadku Súdneho dvora v tejto súvislosti vyplýva, že návrh na začatie prejudiciálneho konania musí obsahovať uvedenie dôvodov, pre ktoré sa vnútroštátny súd rozhodol položiť otázku o výklade alebo platnosti určitých ustanovení práva Únie, ako aj súvislosti, ktorú vnútroštátny súd vidí medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou uplatniteľnou v spore vo veci samej.

21 Pokiaľ ide o prvú otázku, návrh na začatie prejudiciálneho konania nespĺňa tieto požiadavky.

22 Návrh na začatie prejudiciálneho konania totiž nevysvetľuje, prečo články 33 a 34 Charty, ako aj ustanovenia smernice 2000/78 bránia vnútroštátnej právnej úprave, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, podľa ktorej sa na zmierovacích sudcov ako honorárnych sudcov nevzťahuje rovnaký systém odmeňovania, sociálneho zabezpečenia a podpory ako na riadnych sudcov, a sú tak vylúčení z akejkoľvek formy sociálnoprávnej ochrany a podpory, ktorú požívajú pracovníci vo verejnom sektore.

23 Pokiaľ ide o druhú otázku, vnútroštátny súd neuvádza dôvody, ktoré ho mohli viesť k otázke zlučiteľnosti dotknutej právnej úpravy so zreteľom na zásady autonómie a nezávislosti súdnych funkcií vykonávaných zmierovacími sudcami. Vnútroštátny súd sa totiž obmedzuje na konštatovanie, že nestrannosť a nezávislosť sudcu vyžadujú, aby sa všetkým sudcom priznali základné práva, ktorými sú kontinuita služby, primerané platové pomery a rešpektovanie práva na obhajobu v disciplinárnych konaniach.

24 Z toho vyplýva, že Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové a právne okolnosti na to, aby mohol poskytnúť užitočnú odpoveď na časť prvej otázky a na druhú otázku.

25 Z vyššie uvedeného vyplýva, že treba vyhlásiť za neprípustné jednak prvú prejudiciálnu otázku v rozsahu, v akom sa týka výkladu článkov 33 a 34 Charty, ako aj smernice 2000/78, a jednak druhú prejudiciálnu otázku v jej celom rozsahu.

O prvej otázke

26 Na úvod treba uviesť, že vnútroštátny súd svojou prvou otázkou nepožaduje autonómny výklad článkov 20, 21 a 31 Charty, keďže tieto články sú uvedené výlučne na podporu žiadosti o výklad smernice 2003/88, rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

27 Touto otázkou sa teda vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 7 smernice 2003/88, doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje žiadny nárok zmierovacieho sudcu na 30 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ani na systém sociálnoprávnej ochrany a podpory závislý od pracovného pomeru, ako je systém stanovený pre riadnych sudcov.

28 Ako už bolo uvedené v bode 13 tohto rozsudku, vnútroštátny súd spresňuje, že služobný pomer riadnych sudcov je služobným pomerom verejnej služby, čo nie je prípad pracovného pomeru zmierovacích sudcov, ktorý dotknutá právna úprava kvalifikuje ako „honorárny“. Za týchto okolností nemajú zmierovací sudcovia, rovnako ako PG, nárok na platenú dovolenku ani na akúkoľvek formu sociálnoprávnej ochrany a podpory, a to aj pokiaľ ide o ochranu zdravia, materstva a rodiny.

29 V tejto súvislosti zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že pracovný pomer zmierovacích sudcov sa od služobného pomeru riadnych sudcov líši v niekoľkých podstatných aspektoch, a to v prijímaní do zamestnania, postavení v organizačnom systéme verejnej správy, systéme nezlučiteľnosti a výlučnosti služby, odmeňovaní, trvaní pracovného pomeru, ako aj úplnej a výlučnej povahe funkcií.

30 Na úvod treba pripomenúť, že Súdny dvor vo svojom rozsudku zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov) (C-658/18, EU:C:2020:572), v podstate rozhodol, že pojem „pracovník na dobu určitú“ uvedený v doložke 2 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na zmierovacieho sudcu, ktorý je vymenovaný na obmedzené obdobie a v rámci svojej funkcie vykonáva skutočné a konkrétne služby, ktoré nie sú čisto okrajové ani vedľajšie a za ktoré poberá náhrady, ktoré majú povahu odmeny, čo však musí overiť vnútroštátny súd.

31 Z toho vyplýva, že v prejednávanej veci prináleží v konečnom dôsledku vnútroštátnemu súdu určiť, či PG spadá pod pojem „pracovník na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody o práci na dobu určitú a/alebo „pracovník na kratší pracovný čas“ v zmysle rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

32 Treba pripomenúť, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú stanovuje zákaz znevýhodňovania pracovníkov v pracovnom pomere na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom v pracovnom pomere na dobu neurčitú len z dôvodu, že vykonávajú činnosť na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 136].

33 V súlade s cieľom odstrániť diskrimináciu medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, tiež bráni tomu, aby sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádzalo nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

34 Keďže znenie doložky 4 bodov 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a doložky 4 bodov 1 a 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú je v podstate totožné, treba uviesť, že úvahy vyjadrené v súvislosti s jedným z týchto ustanovení platia *mutatis mutandis* aj pre druhé.

35 Súdny dvor rozhodol, že účelom doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú je zabezpečiť uplatňovanie zásady nediskriminácie vo vzťahu k pracovníkom v pracovnom pomere na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 137].

36 Pokiaľ ide o „pracovnoprávne podmienky“ uvedené v doložke 4 tej istej rámcovej dohody, Súdny dvor už rozhodol, že tieto podmienky zahŕňajú podmienky týkajúce sa odmeňovania, ako aj dôchodkového zabezpečenia, ktoré závisia od pracovnoprávneho vzťahu, s výnimkou podmienok týkajúcich sa dôchodkového zabezpečenia vyplývajúceho zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia (rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 134).

37 Vnútroštátnemu súdu prináleží určiť, či sa na systém sociálnoprávnej ochrany a podpory, o ktorý ide vo veci samej, vzťahuje doložka 4 uvedenej rámcovej dohody.

38 Navyše z dôvodu, že „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú zahŕňajú prvky tvoriace odmenu, vrátane výšky týchto prvkov, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, ako aj podmienky týkajúce sa starobných dôchodkov, ktoré závisia od pracovného pomeru, prináleží vnútroštátnemu súdu preskúmať, či s prihliadnutím na všetky okolnosti, akými sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, súdna činnosť PG pri výkone funkcií zmierovacieho sudcu bola porovnateľná s činnosťou riadneho sudcu [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, body 143 až 147].

39 Ak sa preukáže, že zmierovací sudca, akým je PG, sa vzhľadom na doložku 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou riadnych sudcov, treba ešte overiť, či existuje objektívny dôvod odôvodňujúci rozdielne zaobchádzanie.

40 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ uvedený v doložke 4 bode 1 tejto rámcovej dohody treba chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu určitú a pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu neurčitú odôvodnené na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 150 a citovaná judikatúra].

41 Uvedený pojem podľa rovnako ustálenej judikatúry vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností charakterizujúcich pracovnoprávne podmienky, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, do ktorého patrí, a na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilá dosiahnuť sledovaný cieľ a či je na tento účel nevyhnutná. Uvedené skutočnosti môžu vyplývať najmä z osobitnej povahy úloh, na ktorých plnenie boli uzavreté zmluvy na dobu určitú, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 151].

42 Súdny dvor v bode 156 rozsudku zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov) (C-658/18, EU:C:2020:572), rozhodol, pokiaľ ide o odôvodnenie existencie pôvodného výberového konania špeciálne koncipovaného pre riadnych sudcov na účely prístupu k povolaniu sudcu, ktoré sa nevyžaduje pre vymenovania zmierovacích sudcov, že vzhľadom na mieru voľnej úvahy, ktorú majú členské štáty, pokiaľ ide o organizáciu vlastnej verejnej správy, v zásade môžu bez toho, aby porušili smernicu 1999/70 alebo rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, stanoviť podmienky prístupu k povolaniu sudcu, ako aj podmienky zamestnávania uplatniteľné tak na riadnych sudcov, ako aj na zmierovacích sudcov.

43 Napriek tejto voľnej úvahe sa však uplatňovanie kritérií, ktoré členské štáty stanovia, musí vykonávať transparentným spôsobom a musí umožňovať preskúmanie, aby sa zabránilo akémukoľvek znevýhodňovaniu pracovníkov v pracovnom pomere na dobu určitú len z dôvodu dĺžky trvania pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ktoré preukazujú počet ich odpracovaných rokov alebo ich odborné skúsenosti [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 157].

44 Ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z potreby zohľadniť objektívne požiadavky týkajúce sa pracovného miesta, ktorého obsadenie je predmetom postupu na prijatie do zamestnania, ktoré sa však netýkajú toho, že pracovný pomer spájajúci pracovníka s jeho zamestnávateľom je na dobu určitú, môže byť odôvodnené v zmysle doložky 4 bodu 1 a/alebo 4 rámcovej dohody. V tejto súvislosti treba konštatovať, že určité rozdiely v zaobchádzaní medzi pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu neurčitú prijatými do zamestnania na základe výberového konania a pracovníkmi v pracovnom pomere na dobu určitú, ktorí boli prijatí do zamestnania na základe iného postupu než pracovníci v pracovnom pomere na dobu neurčitú, môžu byť v zásade odôvodnené rozdielmi v požadovanej kvalifikácii a v povahe úloh, za ktoré musia prevziať zodpovednosť [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, body 158 až 159].

45 Súdny dvor tak rozhodol, že ciele, na ktoré poukazuje talianska vláda a ktoré spočívajú vo vyjadrení rozdielov vo výkone povolania medzi zmierovacím sudcom a riadnym sudcom, možno považovať za „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 4 bodov 1 a/alebo 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, pokiaľ zodpovedajú skutočnej potrebe, sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a sú na tento účel nevyhnutné [rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 160].

46 Súdny dvor v tejto súvislosti rozhodol, že rozdiely v postupoch prijímania zmierovacích sudcov a riadnych sudcov, a najmä osobitná dôležitosť, ktorú vnútroštátny právny poriadok a konkrétne článok 106 ods. 1 Ústavy Talianska priznáva výberovým konaniam osobitne vytvoreným na účely prijímania riadnych sudcov, zrejme poukazujú na osobitnú povahu úloh, za ktoré musia poslední uvedení sudcovia niesť zodpovednosť, a odlišnú úroveň kvalifikácie požadovanej na účely plnenia týchto úloh. V každom prípade prináleží vnútroštátnemu súdu, aby na tieto účely posúdil dostupné kvalitatívne a kvantitatívne prvky týkajúce sa funkcií vykonávaných zmierovacími sudcami a kariérnymi sudcami, časové obmedzenia a povinnosti pracovnej pohotovosti, ktoré sa na nich vzťahujú, ako aj vo všeobecnosti všetky relevantné okolnosti a skutočnosti [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 161].

47 Z tejto judikatúry teda vyplýva, že existencia pôvodného výberového konania špeciálne koncipovaného pre riadnych sudcov na účely prístupu k povolaniu sudcu, ktoré sa netýka vymenovania zmierovacích sudcov, umožňuje vylúčiť sudcov uvedených ako posledných z požívania práv riadnych sudcov v celom rozsahu.

48 Treba však konštatovať, že s prihliadnutím na uvedenú judikatúru, a najmä na overenia, ktoré spadajú do jeho výlučnej právomoci, podľa rozsudku zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov) (C-658/18, EU:C:2020:572, bod 161), a pripomenuté v bode 46 tohto rozsudku, vnútroštátny súd v podstate konštatoval, že rozdiel medzi úpravou prístupu k povolaniu sudcu uplatniteľnou na tieto dve kategórie pracovníkov nemôže odôvodniť vylúčenie honorárnych sudcov z nároku na akúkoľvek platenú dovolenku za kalendárny rok, ako aj zo systému sociálnoprávnej ochrany a podpory, ktorý sa vzťahuje na riadnych sudcov nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii.

49 Pokiaľ ide konkrétne o nárok na dovolenku treba pripomenúť, že podľa článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 „členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [dovolenku za kalendárny rok – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov“.

50 Zo znenia smernice 2003/88 a z judikatúry Súdneho dvora navyše vyplýva, že hoci členským štátom prináleží definovať podmienky výkonu a uplatňovania nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, nemôžu stanoviť nijakú podmienku na samotný vznik uvedeného práva, ktoré vyplýva priamo z uvedenej smernice (rozsudok z 25. júna 2020, Vărchoven kasacionen săd na Republika Bălgarija a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 56, ako aj citovaná judikatúra).

51 Navyše treba pripomenúť, že v súlade s doložkou 4 bodom 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

52 Súdny dvor tak rozhodol, že v prípade práce na kratší pracovný čas právo Únie nebráni ani výpočtu starobného dôchodku podľa zásady *pro rata temporis* (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 a 91), ani výpočtu platenej dovolenky za kalendárny rok podľa tej istej zásady (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33, ako aj z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 36). Vo veciach, v ktorých boli vyhlásené uvedené rozsudky, totiž predstavovalo zohľadnenie skrátenej pracovnej doby oproti pracovnej dobe zamestnanca na plný úväzok objektívne kritérium, ktoré umožňovalo pomerné zníženie nárokov dotknutých zamestnancov (rozsudok z 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, body 23 a 24).

53 Preto s výhradou overení, ktoré patria do výlučnej právomoci vnútroštátneho súdu, treba konštatovať, že hoci určité rozdiely v zaobchádzaní môžu byť odôvodnené rozdielmi v požadovanej kvalifikácii a povahou úloh, za ktoré musia niesť riadni sudcovia zodpovednosť, vylúčenie akéhokoľvek nároku na dovolenku, ako aj akejkoľvek formy sociálnoprávnej ochrany a podpory pre zmierovacích sudcov, nemožno pripustiť vzhľadom na doložku 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú alebo na doložku 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

54 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 7 smernice 2003/88, doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje žiadny nárok zmierovacieho sudcu na 30 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ani na systém sociálnoprávnej ochrany a podpory závislý od pracovného pomeru, aký je stanovený pre riadnych sudcov, ak tento zmierovací sudca spadá pod pojem „pracovník na kratší pracovný čas“ v zmysle rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a/alebo „pracovník na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody o práci na dobu určitú, a je v situácii porovnateľnej so situáciou riadneho sudcu.

O tretej otázke

55 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže byť pracovný pomer na dobu určitú opakovane obnovený najviac trikrát po sebe, vždy na štyri roky, pričom celkové prípustné obdobie jeho platnosti nepresiahne šestnásť rokov, a ktorá nestanovuje možnosť sankcionovať účinným a odstrašujúcim spôsobom zneužívajúce obnovenie pracovného pomeru.

56 V prvom rade treba pripomenúť, že doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú stanovuje, že členské štáty prijmú opatrenia týkajúce sa počtu opakovaných obnovení pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú alebo maximálneho prípustného obdobia takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov.

57 Treba pritom konštatovať, že talianska právna úprava uplatniteľná na spor vo veci samej skutočne stanovila obmedzenie počtu opakujúcich sa obnovení, ako aj maximálne obdobie platnosti týchto zmlúv na dobu určitú.

58 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že hoci členské štáty disponujú mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o opatrenia na zabránenie zneužívania, nemôžu však spochybniť cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody o práci na dobu určitú [pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 56].

59 V druhom rade treba preskúmať, či sankcia za prípadné zneužitie zodpovedá požiadavkám stanoveným doložkou 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú v prípade, že talianska právna úprava neumožňuje zmenu zmlúv na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú.

60 Z ustálenej judikatúry vyplýva, že doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú neukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú (uznesenie z 12. decembra 2013, Papalia, C-50/13, neuverejnené, EU:C:2013:873, bod 16), ani neuvádza osobitné sankcie v prípade, keď sa zistí, že došlo k zneužívaniu [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 57].

61 Je preto úlohou vnútroštátnych orgánov prijať primerané, účinné a odstrašujúce opatrenia na zabezpečenie plnej účinnosti noriem prijatých podľa rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktoré môžu na tento účel stanoviť zmenu zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú. Ak však došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú,

musí byť možné uplatniť opatrenie, aby bolo možné náležite sankcionovať toto zneužívanie a odstrániť následky porušenia [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, body 57 až 59].

62 Aby sa taká vnútroštátna právna úprava, ako je tá vo veci samej, zakazujúca len vo verejnom sektore zmenu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, mohla považovať za úpravu v súlade s rámcovou dohodou o práci na dobu určitú, právny poriadok dotknutého členského štátu v predmetnom sektore musí obsahovať iné účinné opatrenie, ktoré zabráni, prípadne sankcionuje zneužívanie používania po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú (rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 34 a citovaná judikatúra).

63 Keďže Súdnemu dvoru neprináleží vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, do akej miery podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonávanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva predstavujú primerané opatrenie, na základe ktorého možno predchádzať zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, a prípadne ho sankcionovať [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 61].

64 V prejednávanej veci z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom vyplýva, že v talianskom právnom poriadku neexistuje žiadne ustanovenie, ktoré by umožňovalo účinným a odrádzajúcim spôsobom sankcionovať zneužívanie obnovovania pracovných pomerov na dobu určitú v zmysle doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

65 Nezdá sa však pravdepodobné, že by neexistencia akejkoľvek sankcie zabránila a prípadne sankcionovala zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú.

66 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže byť pracovný pomer na dobu určitú opakovane obnovený najviac trikrát po sebe, vždy na štyri roky, pričom celkové prípustné obdobie jeho platnosti nepresiahne šestnásť rokov, a ktorá nestanovuje možnosť sankcionovať účinným a odstrašujúcim spôsobom zneužívajúce obnovenie pracovného pomeru.

O trovách

67 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 (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 7 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretá 6. júna 1997, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, ako aj doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe 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 majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje žiadny nárok zmierovacieho sudcu na 30 dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ani na systém sociálnoprávnej ochrany a podpory závislý od pracovného pomeru, aký je stanovený pre riadnych sudcov, ak tento zmierovací sudca spadá pod pojem „pracovník na kratší pracovný čas“ v zmysle rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a/alebo „pracovník na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody o práci na dobu určitú, a je v situácii porovnateľnej so situáciou riadneho sudcu.**

2. **Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 1999/70, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže byť pracovný pomer na dobu určitú opakovane obnovený najviac trikrát po sebe, vždy na štyri roky, pričom celkové prípustné obdobie jeho platnosti nepresiahne šestnásť rokov, a ktorá nestanovuje možnosť sankcionovať účinným a odstrašujúcim spôsobom zneužívajúce obnovenie pracovného pomeru.**

Podpisy