Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 3. júna 2021 *

„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 – Uplatniteľnosť – Pojem ‚opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú' – Pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore – Opatrenia na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a na jeho sankcionovanie – Pojem ‚objektívne dôvody' odôvodňujúce uzatvorenie takýchto zmlúv – Ekvivalentné zákonné opatrenie – Povinnosť konformného výkladu vnútroštátneho práva – Hospodárska kríza"

Vo veci C-726/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd Madrid, Španielsko) z 23. septembra 2019 a doručený Súdnemu dvoru 1. októbra 2019, ktorý súvisí s konaním:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

proti

JN,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory A. Kumin (spravodajca), sudcovia P. G. Xuereb a I. Ziemele,

generálny advokát: A. Rantos,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, v zastúpení: L. Santiago Lara, letrada,

– španielska vláda, v zastúpení: L. Aguilera Ruiz a S. Jiménez García, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: N. Ruiz García, M. van Beek a I. Galindo Martín, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: španielčina.

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 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 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (Madridský inštitút pre výskum a rozvoj v oblasti poľnohospodárstva, vidieka a potravín autonómneho spoločenstva Madrid, Španielsko) (ďalej len „Imidra“) a JN vo veci skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú uzatvorenej medzi Imidra a JN na účely obsadenia voľného pracovného miesta.

Právny rámec

Právo Únie

3 Podľa odôvodnenia 17 smernice 1999/70:

„pokiaľ ide o termíny, ktoré sú použité v rámcovej dohode, ale nie sú v nej výslovne vymedzené, táto smernica povoľuje členským štátom, aby takéto termíny vymedzili v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, ako je tomu v prípade iných smerníc o sociálnych záležitostiach, v ktorých sa vyskytujú podobné termíny, a to za predpokladu, že príslušné vymedzenia zodpovedajú obsahu rámcovej dohody“.

4 Článok 2 prvý odsek tejto smernice stanovuje:

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

5 Bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody znie:

„keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu“.

6 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 zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

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 [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 pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [za]:
   a) ‚opakovane uzatvorené‘;
   b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

Španielske právo

8 Článok 9 ods. 3 Constitución española (Ústava Španielska) stanovuje:

„Ústava zaručuje zásadu zákonnosti, hierarchiu noriem, zverejnenie noriem, zákaz retroaktivity ustanovení ukladajúcich prísnejšie sankcie alebo obmedzujúce individuálne práva, právnu istotu, zodpovednosť a zákaz svojvoľného rozhodovania verejných orgánov.“

9 Článok 4 ods. 1 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (kráľovský dekrét č. 2720/1998, ktorým sa vykonáva článok 15 Zákonníka práce v oblasti zmlúv na dobu určitú) z 18. decembra 1998 (BOE č. 7 z 8. januára 1999, s. 568) vymedzuje zmluvu o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) ako zmluvu uzavretú na účely zastúpenia pracovníka podniku, ktorý má právo na zachovanie svojho pracovného miesta na základe právneho predpisu, kolektívnej zmluvy alebo individuálnej dohody, alebo na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo postupu povyšovania uskutočnených na účely definitívneho obsadenia tohto miesta.

10 Podľa článku 4 ods. 2 tohto kráľovského dekrétu musí byť v zmluve určený najmä zastupovaný pracovník a dôvod zastupovania alebo pracovné miesto, ktoré bude definitívne obsadené po ukončení výberového konania alebo postupu povyšovania. Dĺžka trvania zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) uzavretej na účely zastúpenia iného pracovníka, ktorý má právo na zachovanie svojho pracovného miesta, zodpovedá dobe, počas ktorej je tento pracovník neprítomný. Dĺžka trvania zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) uzavretá na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo postupu povyšovania uskutočnených na účely definitívneho obsadenia tohto miesta zodpovedá dĺžke trvania tohto konania a postupu. Nesmie byť dlhšia ako tri mesiace, pričom po uplynutí tejto maximálnej lehoty už nesmie byť uzavretá ďalšia zmluva upravujúca ten istý predmet. Vo výberových konaniach, ktoré uskutočňujú orgány verejnej správy na účely obsadenia pracovných miest, sa dĺžka trvania zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) zhoduje s dĺžkou trvania týchto konaní v súlade s ich osobitnými právnymi predpismi.

11 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (prepracované znenie zákona o služobnom poriadku zamestnancov verejnej služby), ktoré schválil Real Decreto Legislativo 5/2015 (kráľovský legislatívny dekrét č. 5/2015), z 30. októbra 2015 (BOE č. 261 z 31. októbra 2015, s. 103105, ďalej len „EBEP“) v článku 70, nazvanom „Oznámenie o voľnom pracovnom mieste vo verejnej službe“, stanovuje:

„1. Potreby ľudských zdrojov, ktoré sú financované z rozpočtu a ktoré sa musia pokryť prijímaním nových zamestnancov, sú predmetom oznámenia o voľnom pracovnom mieste vo verejnej službe alebo sú zabezpečené prostredníctvom iného podobného nástroja správy pokrytia personálnych potrieb, z čoho vyplýva povinnosť uskutočniť zodpovedajúce výberové konania na plánované pracovné miesta, a to až do výšky dodatočných 10 %, a určiť maximálnu lehotu na zverejnenie oznámení. V každom prípade sa oznámenie o voľnom pracovnom mieste alebo podobného nástroja musí uskutočniť v lehote troch rokov, ktorú nemožno predĺžiť.

2. Oznámenie o voľnom pracovnom mieste vo verejnej službe alebo podobný nástroj, ktoré sa schvaľujú každoročne riadiacimi orgánmi verejnej správy, sa uverejní v príslušnom úradnom vestníku.

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

12 Dňa 23. júna 2003 Imidra uzavrel s JN zmluvu na dobu určitú na účely obsadenia voľného pracovného miesta v súvislosti s oznámením o voľnom pracovnom mieste vo verejnej službe v roku 2002. JN vykonával funkcie zamestnanca stravovacích služieb.

13 V roku 2005 sa uskutočnilo výberové konanie na účely obsadenia pracovného miesta, ktoré zastával JN. Toto pracovné miesto si však nevybral nijaký úspešný uchádzač tohto výberového konania, takže zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) JN bola v roku 2008 predĺžená.

14 V roku 2009 Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Rada pre predsedníctvo, sekcia spravodlivosti a vnútra autonómneho spoločenstva Madrid, Španielsko) zorganizovala nové výberové konanie na obsadenie miest zmluvného typu profesijnej kategórie zamestnanec stravovacích služieb.

15 Rozhodnutím z 27. júla 2016 Dirección General de la Función Pública (Generálne riaditeľstvo pre verejnú službu, Španielsko) obsadilo tieto pracovné miesta úspešnými uchádzačmi tohto výberového konania.

16 Dňa 3. októbra 2016 JN dostal list, v ktorom bol informovaný o skončení pracovnej zmluvy z dôvodu, že voľné pracovné miesto, ktoré zastával, bolo pridelené stálemu pracovníkovi.

17 Dňa 24. mája 2017 JN napadol svoje prepustenie na Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (Pracovný súd č. 40 Madrid, Španielsko).

18 Rozhodnutím z 26. septembra 2018 tento súd čiastočne vyhovel žalobe JN. V podstate usúdil, že dotknutý pracovnoprávny vzťah sa stal dočasným vzťahom na dobu neurčitú, keďže presiahol lehotu troch rokov stanovenú v článku 70 EBEP na obsadenie voľného pracovného miesta, ktoré JN zastával. Imidra bola preto uložená povinnosť vyplatiť JN odstupné vo výške 3 266,48 eura, teda 20 dní mzdy za každý odpracovaný rok v súlade s judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko).

19 Imidra podal proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, konkrétne na Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd Madrid, Španielsko). Podľa tohto súdu bola zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*),

o ktorú ide vo veci samej, prekvalifikovaná na zmluvu na dobu neurčitú vzhľadom na nepredvídateľnosť dátumu uplynutia jej platnosti. Tento nepredvídateľný charakter je pritom v rozpore so samotnou povahou dočasnej zmluvy, pri ktorej treba v súlade so zákonom poznať dátum uplynutia platnosti. Okrem toho sa uvedený súd domnieva, že nemožno pripustiť nijaké odôvodnenie, pokiaľ ide o omeškanie v súvislosti s uskutočnením výberového konania na voľné pracovné miesto, ktoré v prejednávanej veci viedlo k pracovnoprávnemu vzťahu trvajúcemu viac ako trinásť rokov.

20 Vnútroštátny súd však spresňuje, že podľa judikatúry Tribunal Supremo (Najvyšší súd) je vylúčené, aby zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), o ktorú ide vo veci samej, mohla byť prekvalifikovaná na dočasný pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú. Ani opakovane uzatvorené zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), ani predĺženie platnosti takýchto zmlúv, ktoré má za následok predĺženie pracovnoprávneho vzťahu, počas obdobia, ktoré môže trvať 20 rokov, nemožno totiž považovať za zneužívajúce. Z toho vyplýva, že pracovník, ktorý po tom, čo pracoval niekoľko rokov na základe týchto zmlúv, neočakávane stratí svoje zamestnanie z dôvodu, že voľné pracovné miesto bolo obsadené, nemá nárok na nijaké odstupné.

21 Okrem toho podľa vnútroštátneho súdu, aj keď je možné, podobne ako podľa Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (Pracovný súd č. 40 Madrid), vykladať článok 70 EBEP v tom zmysle, že stanovuje maximálnu dobu platnosti zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), keďže toto ustanovenie stanovuje lehotu troch rokov na uskutočnenie výberového konania, čo nepriamo umožňuje vyhnúť sa tomu, aby sa dočasné pracovnoprávne vzťahy osôb, ktoré zastávajú neobsadené pracovné miesta, predlžovali, Tribunal Supremo (Najvyšší súd) opakovane rozhodol, že nejde o taký prípad. Tento posledný uvedený súd sa totiž domnieva, že lehota stanovená v článku 70 EBEP nepredstavuje absolútnu záruku a nemá automatickú povahu. Konkrétne, táto lehota mohla byť podľa uvedeného súdu predĺžená z rôznych dôvodov a mohla byť predĺžená najmä z dôvodu vážnej hospodárskej krízy v roku 2008.

22 Podľa vnútroštátneho súdu z toho vyplýva, že zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) trvá často desaťročia a že dĺžka jej trvania podlieha svojvôli zamestnávateľa, a to v tomto prípade správnemu orgánu, ktorý sa môže bez odôvodnenia rozhodnúť, či začne, alebo nezačne výberové konanie na účely obsadenia voľného pracovného miesta, a zvoliť si vhodný okamih, kedy začne toto konanie. Táto situácia je však v rozpore so zásadou právnej istoty, ako je zaručená v článku 9 ods. 3 Ústavy Španielska.

23 Za týchto okolností má vnútroštátny súd pochybnosti o súlade vnútroštátnej právnej úpravy, ako ju vykladá Tribunal Supremo (Najvyšší súd), s doložkou 5 rámcovej dohody.

24 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd Madrid) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Možno uzavretie zmluvy o dočasnom obsadení voľného pracovného miesta, akou je zmluva na dobu určitú na účely obsadenia voľného pracovného miesta, ktorej dĺžka trvania je ponechaná na voľnej úvahe zamestnávateľa tým, že rozhodne, či obsadí, (alebo neobsadí) voľné pracovné miesto, kedy tak urobí a ako dlho bude trvať výberové konanie, považovať za zlučiteľné s potrebným účinkom smernice 1999/70 a doložkami 1 a 5 smernice 1999/70?

2. Možno sa domnievať, že povinnosť stanovená v doložke 5 smernice [1999/70] zaviesť jedno alebo viacero opatrení, ktoré obsahuje na zabránenie zneužívaniu uzatvárania dočasných zmlúv, bola prebratá do španielskeho práva, pokiaľ ide o zmluvy na dobu určitú na účely dočasného obsadenia voľného pracovného miesta, ak nie je podľa judikatúry stanovená maximálna dĺžka trvania týchto dočasných pracovnoprávnych vzťahov, neexistuje nijaký objektívny dôvod odôvodňujúci ich obnovenie a ani nie je stanovený počet obnovení týchto pracovnoprávnych vzťahov?

3. Ohrozuje neexistencia akéhokoľvek účinného opatrenia na zabránenie zneužívaniu alebo na jeho sankcionovanie vo vzťahu k zamestnancom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú na účely dočasného obsadenia voľného pracovného miesta v španielskom práve cieľ rámcovej dohody alebo jej potrebný účinok v zmysle judikatúry, ak nie je stanovená maximálna dĺžka trvania pracovnoprávnych vzťahov, ktoré nikdy nebudú pracovnoprávnymi vzťahmi na dobu neurčitú ani dočasnými vzťahmi na dobu neurčitú, a to aj napriek mnohým odpracovaným rokom, ani stanovené odstupné pre prepustených zamestnancov, ani povinnosť správneho orgánu odôvodniť obnovenie dočasného pracovnoprávneho vzťahu, ak počas niekoľkých rokov nezverejní oznámenie o voľnom pracovnom mieste [vo verejnej službe] alebo ak mešká s uskutočnením výberového konania?

4. Má sa pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, ktorého dĺžka trvania je podľa judikatúry vyplývajúcej z rozsudku z 5. júna 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), nezvyčajne dlhá a je v plnej miere ponechaná na voľnej úvahe zamestnávateľa bez akéhokoľvek obmedzenia či odôvodnenia, ktorého skončenie zamestnanec nemôže predvídať a ktorý môže trvať až do jeho odchodu na dôchodok, považovať za zlučiteľný s účelom smernice [1999/70] alebo za zneužívajúci?

5. Možno sa podľa rozsudku z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), domnievať, že hospodárska kríza z roku 2008 môže *in abstracto* odôvodňovať neexistenciu akéhokoľvek preventívneho opatrenia na zabránenie zneužívaniu uzatvárania opakovaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, ktoré by mohlo zabrániť predĺženiu pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobkyňou a autonómnym spoločenstvom Madrid od roku 2003 do roku 2008 a jeho obnoveniu do roku 2016, čím sa tak dočasný pracovnoprávny vzťah predĺžil o 13 rokov, alebo odradiť od uzatvárania takýchto vzťahov?“

O prejudiciálnych otázkach

O uplatniteľnosti doložky 5 rámcovej dohody

25 Imidra a španielska vláda v podstate tvrdia, že návrh na začatie prejudiciálneho konania má hypotetickú povahu, a preto je neprípustný, keďže doložka 5 rámcovej dohody sa neuplatňuje v situácii, o akú ide vo veci samej, ktorá sa nevyznačuje opakovane uzatváranými zmluvami alebo pracovnoprávnymi vzťahmi na dobu určitú, ale uzatvorením jednej a tej istej zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*).

26 Pokiaľ ide o uplatniteľnosť doložky 5 rámcovej dohody vo veci samej, je potrebné pripomenúť, že cieľom tejto doložky je vykonanie jedného z jej cieľov, a to vymedziť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré sa považujú za možný zdroj zneužívania v neprospech pracovníkov, a to tak, že sa stanoví určitý počet minimálnych ochranných ustanovení určených na zabránenie neistote v postavení zamestnancov [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 36, ako aj citovaná judikatúra].

27 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody preto s cieľom predchádzať zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ukladá členským štátom povinnosť prijať jedno alebo viaceré opatrenia, ktoré vymenováva, ak rovnocenné zákonné opatrenia ich vnútroštátne právo neobsahuje [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 37, ako aj citovaná judikatúra].

28 Zo znenia tohto ustanovenia rámcovej dohody, ako aj z ustálenej judikatúry teda vyplýva, že uvedené ustanovenie sa uplatňuje len v prípade opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, takže zmluva, ktorá je úplne prvou a jedinou pracovnou zmluvou na dobu určitú, nepatrí do jeho pôsobnosti [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 38, ako aj citovaná judikatúra].

29 Okrem toho je nutné spresniť, že podľa ustálenej judikatúry doložka 5 bod 2 písm. a) rámcovej dohody v zásade ponecháva členským štátom a/alebo sociálnym partnerom voľnosť, aby určili, za akých podmienok sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za „opakovane uzatvárané“ [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 40, ako aj citovaná judikatúra].

30 Aj keď sa takýto odkaz na vnútroštátne orgány pre potreby vymedzenia konkrétnych spôsobov uplatnenia pojmov „opakovane uzatvárané“ v zmysle rámcovej dohody vysvetľuje obavami o ochranu rôznorodosti vnútroštátnych právnych úprav v predmetnej oblasti, treba pripomenúť, že voľná úvaha takto ponechaná členským štátom nie je neobmedzená, pretože nemôže v žiadnom prípade viesť k spochybneniu cieľa alebo potrebného účinku rámcovej dohody. Táto právomoc voľnej úvahy nesmie byť najmä vykonávaná vnútroštátnymi orgánmi tak, že by to viedlo k situácii, ktorá môže vyústiť do zneužitia, a takto odporovať zmienenému cieľu [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 41, ako aj citovaná judikatúra].

31 Členské štáty sú povinné zabezpečiť dosiahnutie výsledku stanoveného právom Únie, ako vyplýva nielen z článku 288 tretieho odseku ZFEÚ, ale aj z článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 v spojení s jej odôvodnením 17 [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 42, ako aj citovaná judikatúra].

32 Obmedzenia voľnej úvahy ponechanej členským štátom, uvedené v bode 30 tohto rozsudku, sa osobitne vzťahujú na kľúčový pojem, akým je opakovaná povaha uzatvárania pracovnoprávnych vzťahov, ktorý je rozhodujúci na účely vymedzenia samotnej pôsobnosti vnútroštátnych ustanovení určených na vykonanie rámcovej dohody [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 43, ako aj citovaná judikatúra].

33 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), ktorú uzavrel JN v roku 2003, bola predĺžená v roku 2008, keďže pracovné miesto, ktoré zastával, si nevybral ani jeden z úspešných uchádzačov výberového konania, ktoré sa uskutočnilo v roku 2005 na účely obsadenia tohto pracovného miesta. Zdá sa teda, že *stricto sensu* nejde o opakované uzatváranie dvoch alebo viacerých pracovných zmlúv, ktoré predpokladá existenciu a formálne uzatvorenie dvoch alebo viacerých odlišných zmlúv, ktoré nadväzujú jedna na druhú, ale o automatické predĺženie pôvodnej zmluvy na dobu určitú.

34 Okrem toho vnútroštátny súd spresňuje, že trvalé zachovanie tohto pracovníka na neobsadenom pracovnom mieste na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú je dôsledkom toho, že zamestnávateľ nedodržal svoju zákonnú povinnosť uskutočniť v stanovenej lehote výberové konanie na účely definitívneho obsadenia tohto voľného pracovného miesta. Keďže toto konanie je obmedzené na lehotu troch rokov, akékoľvek presiahnutie tejto lehoty by sa rovnalo konkludentnému predĺženiu pôvodnej zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*). Navyše podľa tohto súdu, ak sa ani jeden úspešný uchádzač uvedeného konania nerozhodol obsadiť voľné pracovné miesto a toto pracovné miesto je predmetom nového výberového konania, možno konštatovať, že zmluva

o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) bola obnovená. V prejednávanej veci bol teda pracovnoprávny vzťah implicitne predĺžený, ba dokonca bol obnovený počas niekoľkých rokov, keďže k vymenovaniu úspešného uchádzača na toto pracovné miesto došlo až v roku 2016.

35 Súdny dvor pritom rozhodol, že skutočnosť, že sa dospelo k záveru o neexistencii opakovane uzatvorených pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú v zmysle doložky 5 rámcovej dohody len z dôvodu, že prvá pracovná zmluva dotknutého pracovníka na dobu určitú bola platne predĺžená bez formálneho uzavretia jednej alebo viacerých nových pracovných zmlúv na dobu určitú v písomnej forme v situácii, v ktorej je navyše trvalé zachovanie tohto pracovníka na voľnom pracovnom mieste na základe pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú dôsledkom toho, že zamestnávateľ si nesplnil svoju zákonnú povinnosť uskutočniť v stanovenej lehote výberové konanie na účely definitívneho obsadenia tohto voľného pracovného miesta, takže jeho pracovnoprávny vzťah bol v dôsledku toho implicitne predlžovaný počas niekoľkých rokov, by mohlo ohroziť predmet, účel, ako aj potrebný účinok tejto dohody [pozri v tomto zmysle rozsudky z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 61, ako aj 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 44].

36 Takýto reštriktívny výklad pojmu „opakované uzatváranie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú“ by totiž umožňoval zamestnávať pracovníkov za neistých podmienok po celé roky [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 45, ako aj citovaná judikatúra].

37 Okrem toho by tento reštriktívny výklad mohol mať za následok nielen to, že sa v skutočnosti vylúči veľký počet pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú z ochrany pracovníkov požadovanej smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, čím by bol cieľ, ktorý sledujú, zbavený z veľkej časti svojej podstaty, ale aj umožní zneužívanie takýchto vzťahov zamestnávateľmi na uspokojenie trvalých a dlhodobých personálnych potrieb [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 46, ako aj citovaná judikatúra].

38 V tejto súvislosti treba tiež konštatovať, že pojem „dĺžka trvania“ pracovnoprávneho vzťahu je podstatným prvkom každej zmluvy na dobu určitú. Podľa doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody „koniec platnosti [zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu] je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“. Zmena dátumu skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú tak predstavuje podstatnú zmenu tejto zmluvy, ktorú možno oprávnene prirovnať k uzavretiu nového pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý nasleduje po predchádzajúcom pracovnoprávnom vzťahu, a teda patrí do pôsobnosti doložky 5 rámcovej dohody [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 47, ako aj citovaná judikatúra].

39 V prejednávanej veci, keďže automatické predĺženie pôvodnej zmluvy na dobu určitú možno považovať za obnovenie a v dôsledku toho za uzavretie odlišnej zmluvy na dobu určitú, situácia, o akú ide vo veci samej, sa nevyznačuje uzatvorením jednej a tej istej zmluvy, ale uzatvorením zmlúv, ktoré možno skutočne kvalifikovať ako „opakovane uzatvorené“ v zmysle doložky 5 rámcovej dohody, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

40 Preto treba vychádzať z toho, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že výraz „opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú“, ktorý je v nej uvedený, zahŕňa aj automatické predĺženie pracovných zmlúv na dobu určitú pracovníkov verejného sektora, akými sú zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) dotknutá vo veci samej, bez ohľadu na skutočnosť, že podmienka písomnej formy, ktorá je v zásade stanovená pri opakovanom uzatváraní, nebola splnená.

41 V dôsledku toho nič nebráni uplatniteľnosti doložky 5 rámcovej dohody na spor vo veci samej, takže na položené otázky je potrebné odpovedať.

O prvej až štvrtej otázke

42 Svojou prvou až štvrtou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 5 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, ktorá, pokiaľ ide o zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), nič nestanovuje v súvislosti s objektívnymi dôvodmi odôvodňujúcimi obnovenie týchto zmlúv alebo s ich maximálnou dĺžkou trvania, nespresňuje maximálny počet ich obnovení, neobsahuje ekvivalentné zákonné opatrenia a v prípade prepustenia nestanovuje pre pracovníkov nijaké odstupné.

43 Treba pripomenúť, ako bolo spomenuté v bodoch 26 a 27 tohto rozsudku, že doložka 5 rámcovej dohody, ktorej účelom je vykonať jeden z cieľov sledovaných touto smernicou, a to vymedziť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, v bode 1 ukladá členským štátom povinnosť účinne a záväzne prijať najmenej jedno z opatrení, ktoré taxatívne uvádza, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje ekvivalentné zákonné opatrenia. Tri takto taxatívne uvedené opatrenia v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov odôvodňujúcich obnovenie týchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej doby platnosti týchto opakovane uzatváraných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení [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 54, ako aj citovaná judikatúra].

44 Členské štáty v tejto súvislosti disponujú mierou voľnej úvahy, pretože môžu uplatniť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody, či dokonca existujúce ekvivalentné zákonné opatrenia, a to najmä s prihliadnutím na potreby osobitných odvetví a/alebo kategórií pracovníkov [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 55, ako aj citovaná judikatúra].

45 Na základe toho doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým udáva členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zamedzení takýmto zneužívaniam, pričom im ponecháva voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, pokiaľ nespochybnia cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody [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, ako aj citovaná judikatúra].

46 Okrem toho, pokiaľ právo Únie, ako v prejednávanej veci, nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že sa predsa len zistí zneužívanie, vnútroštátnym orgánom prináleží prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odrádzajúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 64 a citovaná judikatúra).

47 Hoci v prípade neexistencie právnej úpravy Únie v tejto oblasti spôsoby vykonávania takýchto noriem 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) (rozsudok zo 7. marca 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 30 a citovaná judikatúra).

48 Z toho vyplýva, že ak by došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo 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 znenia 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“ (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 88, ako aj citovaná judikatúra).

49 V tejto súvislosti treba pripomenúť, ako už Súdny dvor opakovane zdôraznil, že rámcová dohoda nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Doložka 5 bod 2 rámcovej dohody totiž v zásade ponecháva členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za uzatvorené na dobu neurčitú. Z toho vyplýva, že rámcová dohoda nestanovuje podmienky, za ktorých možno použiť pracovné zmluvy na dobu 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 citovaná judikatúra).

50 Pokiaľ ide v prejednávanej veci o vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá stanovuje režim zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), 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 príslušné ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy spĺňajú požiadavky stanovené v doložke 5 rámcovej dohody (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 89, ako aj citovaná judikatúra).

51 Vnútroštátnemu súdu teda prináleží, 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 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 82, ako aj citovaná judikatúra).

52 Súdny dvor však pri rozhodovaní v prejudiciálnom konaní môže v prípade potreby poskytnúť objasnenia, ktoré majú tieto súdy viesť pri ich posudzovaní (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 91, ako aj citovaná judikatúra).

O existencii preventívnych opatrení proti zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú

53 Pokiaľ ide o existenciu preventívnych opatrení proti využívaniu opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, umožňuje opakované uzatváranie zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) až do uskutočnenia výberového konania a prípadne do prijatia stáleho pracovníka na pracovné miesto, ktoré bolo dovtedy obsadené na základe týchto zmlúv, pričom nestanovuje opatrenia na obmedzenie celkovej maximálnej dĺžky trvania uvedených zmlúv alebo počet obnovení týchto zmlúv v zmysle bodu 1 písm. b) a c) tejto doložky.

54 Za týchto podmienok treba overiť, či je obnovenie takýchto pracovných zmlúv odôvodnené „objektívnym dôvodom“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ako to v podstate tvrdí Imidra, a prípadne, či vnútroštátne opatrenia týkajúce sa režimu týchto zmlúv predstavujú „ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie zneužívania“ v zmysle tejto doložky, ako to tvrdí najmä španielska vláda.

55 Pokiaľ ide po prvé o existenciu objektívnych dôvodov odôvodňujúcich obnovovanie pracovných zmlúv na dobu určitú vo vnútroštátnom práve v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, treba uviesť, ako uvádza bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody, že zmluvné strany rámcovej dohody sa totiž

domnievali, že využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú na základe „objektívnych dôvodov“ je prostriedkom na zabránenie zneužívaniu (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 86, ako aj citovaná judikatúra).

56 Súdny dvor navyše rozhodol, že dočasné nahradenie iného pracovníka s cieľom uspokojiť dočasné personálne potreby zamestnávateľa v zásade môže predstavovať takýto „objektívny dôvod“ (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 91, ako aj citovaná judikatúra).

57 Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje obnovenie zmlúv na dobu určitú na účely dočasného obsadenia pracovného miesta v rámci správy autonómneho spoločenstva Madrid až do skončenia výberových konaní na prijatie stáleho zamestnanca, nie je sama osebe v rozpore s rámcovou dohodou.

58 Ako Súdny dvor už opakovane rozhodol, obnovovanie zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú na účely pokrytia potrieb, ktoré v skutočnosti nemajú dočasnú povahu, ale naopak trvalú a dlhodobú povahu, nie je odôvodnené v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody. Takéto využívanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú je totiž priamo v rozpore s predpokladom, na ktorom sa zakladá táto rámcová dohoda, a to, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, hoci pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach alebo pre určité zamestnania a činnosti (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 100, ako aj citovaná judikatúra).

59 V tejto súvislosti dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, či obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú má za cieľ pokrytie dočasných potrieb (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 101, ako aj citovaná judikatúra).

60 Na tieto účely je nutné v každom jednotlivom prípade posúdiť všetky okolnosti prípadu, pričom sa zohľadní najmä počet zmlúv opakovane uzatvorených s tou istou osobou alebo na účely výkonu tej istej práce, aby zamestnávatelia nezneužívali pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, hoci boli zjavne uzavreté na pokrytie personálnych potrieb na zabezpečenie zastupovania (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 102, ako aj citovaná judikatúra).

61 Hoci v súlade s judikatúrou uvedenou v bode 51 tohto rozsudku patrí posúdenie skutkového stavu v rámci konania upraveného v článku 267 ZFEÚ do právomoci vnútroštátnych súdov, treba konštatovať, že zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, najmä článok 70 EBEP, stanovuje lehotu troch rokov na uskutočnenie výberových konaní. Preto, ako uvádza vnútroštátny súd, táto lehota nepriamo umožňuje zabrániť pretrvávaniu dočasných pracovnoprávnych vzťahov osôb, ktoré zastávajú voľné pracovné miesta. Uvedená lehota však môže byť v súlade s judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd) predĺžená z rôznych dôvodov, takže tá istá lehota sa tak môže meniť, ako aj vyvolávať neistotu.

62 Z toho vyplýva, že s výhradou overení, ktoré prináleží vykonať vnútroštátnemu súdu, sa táto vnútroštátna právna úprava, tak ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, ktorá nestanovuje nijakú presnú lehotu na uskutočnenie a ukončenie výberových konaní, ktorých cieľom je definitívne obsadiť pracovné miesto, ktoré dovtedy zastával pracovník na základe zmluvy na dobu určitú, zdá byť takej povahy, že v rozpore s doložkou 5 bodom 1 písm. a) rámcovej dohody umožňuje obnovovanie takýchto pracovných zmlúv na dobu určitú na účely pokrytia potrieb, ktoré nie sú v skutočnosti dočasnej povahy, ale naopak trvalej a dlhodobej povahy.

63 Uvedená vnútroštátna právna úprava, hoci sa zdá, že formálne obmedzuje využívanie zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), ktoré boli uzavreté, pokým sa neuskutočnia výberové konania na účely definitívneho obsadenia dotknutého pracovného miesta, len na jedno obdobie končiace so skončením týchto konaní, neumožňuje zabezpečiť, aby konkrétne uplatnenie tohto objektívneho dôvodu bolo v súlade s požiadavkami stanovenými v doložke 5 písm. a) rámcovej dohody, čo musí overiť vnútroštátny súd.

64 Pokiaľ ide po druhé o existenciu „ekvivalentných zákonných opatrení na zamedzenie zneužívania“ vo vnútroštátnom práve v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, Súdny dvor dospel k záveru, že vnútroštátne opatrenie, ktoré stanovuje uskutočnenie výberových konaní v požadovaných lehotách, ktorých cieľom je definitívne obsadiť pracovné miesta dočasne obsadené pracovníkmi na dobu určitú, môže svojou povahou zabrániť pretrvávaniu neistého postavenia týchto pracovníkov tým, že zabezpečí, aby pracovné miesta, ktoré zastávajú, boli urýchlene definitívne obsadené (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 94).

65 Uskutočnenie takýchto konaní v požadovaných lehotách preto v zásade môže zabrániť zneužívaniu vyplývajúcemu z opakovaného uzatvárania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, pokým nebudú tieto pracovné miesta definitívne obsadené (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 95).

66 Po tomto spresnení z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, ako bolo uvedené v bode 61 tohto rozsudku, že napriek existencii presnej lehoty v španielskom práve na uskutočnenie výberových konaní táto lehota v súlade s judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd) nepredstavuje stanovenú lehotu, a preto sa nezdá, že by bola v skutočnosti dodržaná.

67 Je zrejmé, že vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje uskutočnenie výberových konaní na účely definitívneho obsadenia pracovných miest, ktoré dočasne zastávajú pracovníci na dobu určitú, ako aj presnú lehotu na tieto účely, ale ktorá neumožňuje zabezpečiť, aby takéto konania boli skutočne organizované, pritom nemôže zabrániť zneužívaniu vyplývajúcemu z opakovaného uzatvárania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú dotknutým zamestnávateľom (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 97).

68 V dôsledku toho s výhradou overení, ktoré musí vykonať vnútroštátny súd, sa zdá, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, nepredstavuje „ekvivalentné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody.

69 Treba preto konštatovať, že zo skutočností, ktorými disponuje Súdny dvor, vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej a ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, zrejme v rozpore s požiadavkami pripomenutými v bodoch 43 a 45 tohto rozsudku neobsahuje preventívne opatrenia proti zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, čo však musí overiť vnútroštátny súd.

O existencii opatrení na sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú

70 Pokiaľ ide o existenciu opatrení zameraných na sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že v súlade s judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd) sa opakované uzatváranie zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) nepovažuje za zneužitie. Preto v prípade týchto zmlúv jednak pracovnoprávny vzťah nie je prekvalifikovaný na dočasný pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú a jednak dotknutý pracovník nemá nárok na nijaké odstupné po skončení platnosti týchto zmlúv. Takéto odstupné sa tak vypláca len na základe iných pracovných zmlúv na dobu určitú, než sú zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*).

71 V tejto súvislosti treba uviesť, že Súdny dvor s prihliadnutím na judikatúru citovanú v bode 48 tohto rozsudku spresnil, že na to, aby sa vnútroštátna právna úprava, ktorá vo verejnom sektore zakazuje meniť opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, mohla považovať za právnu úpravu v súlade s rámcovou dohodou, právny poriadok dotknutého členského štátu musí pre uvedený sektor obsahovať iné účinné opatrenie na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, a prípadne na jeho sankcionovanie (uznesenie z 30. septembra 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, neuverejnené, EU:C:2020:760, bod 24 a citovaná judikatúra).

72 Preto, ak by vnútroštátny súd dospel k záveru, že vo vnútroštátnej právnej úprave vo veci samej neexistuje nijaké iné účinné opatrenie na zabránenie prípadným zneužívaniam zisteným voči zamestnancom verejného sektoru a na sankcionovanie týchto zneužívaní, takáto situácia môže ohroziť cieľ doložky 5 rámcovej dohody a jej potrebný účinok a bola by teda v rozpore s touto doložkou (pozri v tomto zmysle uznesenie z 30. septembra 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, neuverejnené, EU:C:2020:760, bod 25 a citovanú judikatúru).

73 V tejto súvislosti treba uviesť, že Súdny dvor rozhodol, že keďže vo vzťahu k zamestnancom zamestnaným v správnych orgánoch na základe správneho práva neexistuje nijaké iné ekvivalentné a účinné ochranné opatrenie, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, považovať týchto zamestnancov na dobu určitú za „dočasných pracovníkov na dobu neurčitú“, môže predstavovať opatrenie, ktoré by mohlo svojou povahou sankcionovať zneužívanie pracovných zmlúv na dobu určitú a odstrániť následky porušenia ustanovení rámcovej dohody (rozsudok zo 14. septembra 2016, Martínez Andrés a Castrejana López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 53).

74 Pokiaľ ide o neexistenciu priznania odstupného na základe zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), treba pripomenúť, že Súdny dvor konštatoval, že vyplatenie odstupného pri skončení zmluvy neumožňuje dosiahnuť účel sledovaný doložkou 5 rámcovej dohody, ktorý spočíva v zabránení zneužívaniu vyplývajúcemu z opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú. Takéto vyplatenie sa totiž zdá byť nezávislé od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zákonnej či zneužívajúcej povahy uzatvárania zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 94).

75 Nezdá sa teda, že takéto opatrenie by mohlo náležite sankcionovať zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a odstrániť následky porušenia práva Únie, a preto je zrejmé, že samo osebe nepredstavuje dostatočne účinné a odradzujúce opatrenie na zabezpečenie úplnej účinnosti právnych noriem prijatých podľa rámcovej dohody v zmysle judikatúry pripomenutej v bode 46 tohto rozsudku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 95).

76 Okrem toho skutočnosť, že toto odstupné sa vypláca len pri skončení iných pracovných zmlúv na dobu určitú, než sú zmluvy o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), by mohla ohroziť cieľ a potrebný účinok rámcovej dohody len vtedy, ak by vo vnútroštátnom práve neexistovalo nijaké iné účinné opatrenie na zabránenie zneužívaniu a jeho sankcionovanie voči pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*), čo musí overiť vnútroštátny súd (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 100).

77 Preto vzhľadom na skutočnosti, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, vnútroštátna právna úprava, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, ktorá jednak zakazuje považovať pracovníkov zamestnaných na základe opakovane uzatvorených zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*) za „dočasných pracovníkov na dobu neurčitú“, ako aj priznanie odstupného týmto pracovníkom, a jednak nestanovuje nijaké iné účinné opatrenie na predchádzanie a sankcionovanie prípadných zistených

zneužití vo vzťahu k zamestnancom vo verejnom sektore, sa nezdá byť v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z judikatúry pripomenutej v bodoch 46 až 49 tohto rozsudku, čo musí preskúmať vnútroštátny súd.

78 Aby bolo možné poskytnúť užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu, je nutné spresniť povinnosti vnútroštátneho súdu v prípade, že by vnútroštátna právna úprava, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, nebola v súlade s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody.

79 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody nie je nepodmienečná a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohol odvolávať jednotlivec pred vnútroštátnym súdom (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 118, ako aj citovaná judikatúra).

80 Na takéto ustanovenie práva Únie, ktoré nemá priamy účinok, sa nemožno ako na také odvolávať v rámci sporu, na ktorý sa vzťahuje právo Únie, s cieľom vylúčiť uplatnenie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré je s ním v rozpore (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 119, ako aj citovaná judikatúra).

81 Vnútroštátny súd preto nie je povinný neuplatniť ustanovenie svojho vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 120, ako aj citovaná judikatúra).

82 Po tomto spresnení treba pripomenúť, že vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej miere s prihliadnutím na znenie a účel dotknutej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a teda konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 121, ako aj citovaná judikatúra).

83 Požiadavka konformného výkladu vnútroštátneho práva je totiž nerozlučne spätá so systémom Zmluvy o FEÚ, keďže vnútroštátnym súdom umožňuje v rámci ich právomocí zaistiť úplnú účinnosť práva Únie pri rozhodovaní o sporoch, ktoré im boli predložené (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 122, ako aj citovaná judikatúra).

84 Povinnosť vnútroštátneho súdu odkázať na obsah rámcovej dohody pri výklade a uplatňovaní príslušných pravidiel vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými zásadami práva, a najmä zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 123, ako aj citovaná judikatúra).

85 Zásada konformného výkladu však vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby zaručili úplnú účinnosť dotknutej smernice a dospeli k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 124, ako aj citovaná judikatúra).

86 V tomto kontexte Súdny dvor už rozhodol, že povinnosť konformného výkladu ukladá vnútroštátnym súdom v prípade potreby zmeniť ustálenú judikatúru, pokiaľ táto judikatúra vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice. V dôsledku toho nemôže vnútroštátny súd predovšetkým platne konštatovať, že vnútroštátne ustanovenie nemôže vykladať v súlade s právom Únie len z toho dôvodu, že toto ustanovenie bolo sústavne vykladané v zmysle, ktorý nie je zlučiteľný s týmto právom (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 68, ako aj citovanú judikatúru).

87 V prejednávanej veci tak vnútroštátnemu súdu prináleží preskúmať, či možno vnútroštátnu právnu úpravu dotknutú vo veci samej vyložiť v súlade s doložkou 5 rámcovej dohody.

88 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú až štvrtú otázku odpovedať tak, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, ktorá jednak umožňuje do skončenia výberových konaní začatých na účely definitívneho obsadenia voľného pracovného miesta pracovníkov vo verejnom sektore obnovovanie pracovných zmlúv na dobu určitú bez stanovenia presnej lehoty na ukončenie týchto konaní, a jednak zakazuje považovať týchto pracovníkov za „dočasných pracovníkov na dobu neurčitú“, ako aj priznať odstupné týmto istým pracovníkom. Zdá sa totiž, že táto vnútroštátna právna úprava neobsahuje nijaké opatrenie na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú a na jeho prípadne sankcionovanie, čo však musí preskúmať vnútroštátny súd.

O piatej otázke

89 Svojou piatou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 5 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že čisto ekonomické úvahy súvisiace s hospodárskou krízou v roku 2008 môžu odôvodniť skutočnosť, že vnútroštátne právo nestanovuje nijaké opatrenie určené na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a na jeho prípadné sankcionovanie.

90 V prejednávanej veci Imidra tvrdí, že omeškanie v súvislosti s uskutočnením výberových konaní možno vysvetliť dodržiavaním zákonných povinností vyplývajúcich najmä zo zákonov o financiách prijatých v nadväznosti na hospodársku krízu v roku 2008, ktoré stanovovali rozpočtové obmedzenia, a v tejto súvislosti v rokoch 2009 až 2017 zakazovali zverejňovať oznámenia o voľnom pracovnom mieste vo verejnej službe. Vo veci samej teda nemožno správnemu orgánu vytýkať zneužívanie, pokiaľ ide o uzatváranie zmlúv o dočasnom obsadení pracovného miesta (*interinidad*).

91 V tejto súvislosti treba uviesť, že podľa ustálenej judikatúry, hoci rozpočtové úvahy 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 opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody (rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 55 a citovaná judikatúra).

92 Z toho vyplýva, že hoci čisto ekonomické úvahy môžu odôvodniť prijatie zákonov o financiách, ktoré zakazujú uskutočňovanie výberových konaní vo verejnom sektore, nemôžu obmedziť alebo dokonca vylúčiť ochranu, ktorú požívajú pracovníci na dobu určitú v súlade so smernicou 1999/70, a najmä minimálne požiadavky stanovené v doložke 5 rámcovej dohody.

93 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na piatu otázku odpovedať tak, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že čisto ekonomické úvahy súvisiace s hospodárskou krízou v roku 2008 nemôžu odôvodniť skutočnosť, že vnútroštátne právo nestanovuje nijaké opatrenie určené na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a na jeho sankcionovanie.

O trovách

94 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

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 vnútroštátnej právnej úprave, ako ju vykladá vnútroštátna judikatúra, ktorá jednak umožňuje do skončenia výberových konaní začatých na účely definitívneho obsadenia voľného pracovného miesta pracovníkov vo verejnom sektore obnovovanie pracovných zmlúv na dobu určitú bez stanovenia presnej lehoty na ukončenie týchto konaní, a jednak zakazuje považovať týchto pracovníkov za „dočasných pracovníkov na dobu neurčitú“, ako aj priznať odstupné týmto istým pracovníkom. Zdá sa totiž, že táto vnútroštátna právna úprava neobsahuje nijaké opatrenie na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú a na jeho prípadne sankcionovanie, čo však musí preskúmať vnútroštátny súd.**

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 čisto ekonomické úvahy súvisiace s hospodárskou krízou v roku 2008 nemôžu odôvodniť skutočnosť, že vnútroštátne právo nestanovuje nijaké opatrenie určené na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a na jeho sankcionovanie.**

Podpisy