

**Vec C-326/19**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

23. apríl 2019

**Vnútroštátny súd:**

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

28. november 2018

**Žalobca:**

EB

**Žalovaní:**

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR

Università degli Studi Roma Tre

## **Predmet konania vo veci samej**

Žaloba o neplatnosť oznámenia z 21. novembra 2017 vo veci „Odpovede na žiadosť o predĺženie zmluvy výskumného pracovníka na dobu určitú typu A v zmysle článku 20 ods. 8 legislatívneho dekrétu č. 75/ 2017“ a obežníka č. 3/2017, ktorý prijal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (minister pre zjednodušenie a verejnú správu, Taliansko), ako i o určenie práva žalobcu ako výskumného pracovníka na prijatie do pracovného pomeru na dobu neurčitú alebo hodnotenia v zmysle článku 24 ods. 5 zákona č. 240/2010 na účely prijatia do stálej služby ako externý profesor.

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Zlučiteľnosť článku 29 ods. 2 písm. d) a ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81 z 15. júna 2015, článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001 a článku 24 ods. 1 a 3 zákona č. 240 z 30. decembra 2010 s doložkou 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú obsiahnutej v smernici 1999/70/ES.

## **Prejudiciálne otázky**

1) Hoci neexistuje všeobecná povinnosť členských štátov zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bráni doložka 5 rámcovej dohody, ktorá je súčasťou smernice 1999/70/ES z 28. júna 1999, „smernica Rady o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP“ s názvom „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ aj vo svetle zásady ekvivalencie tomu, aby vnútroštátna právna úprava, o akú ide v článku 29 ods. 2 písm. d) a ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81 z 15. júna 2015 a v článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001, vylúčila pre univerzitných výskumných pracovníkov prijatých na základe zmluvy na dobu určitú v trvaní troch rokov s možnosťou jej predĺženia o dva roky podľa článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 následné založenie pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú?

2) Hoci neexistuje všeobecná povinnosť členských štátov zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bráni doložka 5 rámcovej dohody, ktorá je súčasťou smernice 1999/70/ES z 28. júna 1999, „smernica Rady o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP“ s názvom „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ aj vo svetle zásady ekvivalencie tomu, aby vnútroštátne súdy dotknutého členského štátu uplatňovali vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide v článku 29 ods. 2 písm. d) a ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81 z 15. júna 2015 a v článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001, takým spôsobom, že právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu sa priznáva osobám, ktoré správny orgán

zamestnáva na základe pracovnej zmluvy s pružnou pracovnou dobou, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy uplatňujúce sa v súkromnej sfére, avšak zamestnancom, ktorých tento správny orgán zamestnal na dobu určitú na základe predpisov správneho práva, sa všeobecne toto právo nepriznáva, keďže neexistuje (v dôsledku vyššie uvedených vnútroštátnych ustanovení) iné účinné opatrenie vo vnútroštátnom poriadku na účely sankcionovania takého zneužívania vo vzťahu k týmto zamestnancom?

3) Hoci neexistuje všeobecná povinnosť členských štátov zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, bráni doložka 5 rámcovej dohody, ktorá je súčasťou smernice 1999/70/ES z 28. júna 1999, „smernica Rady o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP“ s názvom „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ aj vo svetle zásady ekvivalencie..., vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide v článku 24 ods. 1 a 3 zákona č. 240 z 30. decembra 2010, ktorá stanovuje uzatvorenie a predĺženie trvania zmluvy na dobu určitú medzi výskumným pracovníkom a univerzitou celkom na päť rokov (tri roky s možným predĺžením o dva roky), pričom k uzatvoreniu zmluvy dôjde „v rámci zdrojov, ktoré sú k dispozícii pre plánovanie na účely vykonávania výskumnej a vyučovacej činnosti, doplnkovej vyučovacej činnosti a služieb študentom“ a zároveň predĺženie podlieha „kladnému hodnoteniu vykonanej výskumnej a vyučovacej činnosti“ bez toho, aby boli stanovené objektívne a transparentné kritéria na overenie, či uzatvorenie a obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či sú spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či sú nevyhnutné na tento účel, a teda prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a nie je preto zlučiteľná s cieľom a užitočným účinkom rámcovej dohody?

### **Uvádzané ustanovenia práva Únie**

Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (ďalej len „rámcová dohoda 1999/70“) a predovšetkým doložka 5 rámcovej dohody, ktorú táto smernica obsahuje.

Odporúčanie Komisie z 11. marca 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (2005/251/ES).

### **Uvedené vnútroštátne ustanovenia**

Legge del 30 dicembre 2010, n. 240, „Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario“ (zákon č. 240 z 30. decembra 2010 „Pravidlá upravujúce organizáciu univerzít, pedagogických pracovníkov a prijímanie do zamestnania, ako aj poverenie vlády na zvýšenie kvality a účinnosti univerzitného systému“, ďalej len „zákon 240/2010“).

Predovšetkým článok 24 s názvom „Výskumní pracovníci na dobu určitú“, ktorý v prvých dvoch odsekoch stanovuje, že univerzity na účely výskumnej a vzdelávacej činnosti môžu uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú so záujemcami vybranými prostredníctvom verejných výberových konaní upravených poriadkom týchto univerzít. Uvedené výberové konania musia byť uverejnené v Úradnom vestníku a na internetových stránkach univerzity, ministerstva a Európskej únie, pričom podmienkou pripustenia do výberového konania je doktorandský diplom alebo rovnocenný diplom. Výberu musí predchádzať predbežné posúdenie záujemcov v súvislosti s ich kvalifikáciou, životopisom a vedeckou činnosťou. V zmysle odseku 3 tohto článku predmetné zmluvy musia mať formu: „a) trojročnej zmluvy, ktorú možno iba jedenkrát predĺžiť o ďalšie dva roky na základe predchádzajúceho kladného hodnotenia vykonanej výskumnej a vzdelávacej činnosti“ (zmluva výskumného pracovníka typu A) alebo „b) trojročnej zmluvy vyhradenej pre záujemcov, ktorí uzavreli zmluvu podľa písmena a)“ alebo záujemcov, „ktorí získali národný vedecký titul profesora prvej alebo druhej kategórie“, ako i pre iný druh záujemcov (zmluva výskumného pracovníka typu B). Pokiaľ ide o držiteľov zmluvy výskumného pracovníka typu B, ktorí získali vedecký titul, univerzita v priebehu tretieho roku predmetnej zmluvy vykoná ich posúdenie na účely prijatia do stálej služby ako externý profesor a ak má hodnotenie pozitívny výsledok, držiteľia zmluvy sú po uplynutí doby účinnosti zmluvy prijatí na pozíciu externých profesorov.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, „Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165...“ (legislatívny dekrét č. 75 z 25. mája 2017 „Zmeny a doplnky legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001“, ďalej len „legislatívny dekrét č. 75/2017“). Predovšetkým článok 20 s názvom „Prekonanie neistého stavu vo verejnej správe“ stanovuje vo svojom odseku 1, že orgány verejnej správy na účely prekonania neistého stavu a zníženia využívania zmlúv na dobu určitú môžu v rokoch 2018 až 2020 prijímať do zamestnania na základe zmluvy na dobu neurčitú pracovníkov, ktorí „a) na základe zmluvy na dobu určitú sú v službe u orgánu verejnej správy, ktorý po nadobudnutí účinnosti zákona č. 124/2015 pristúpi k prijímaniu do zamestnania...; b) boli prijatí do zamestnania na dobu určitú v súvislosti s tými istými vykonanými činnosťami na základe výberových konaní, ktoré mohli uskutočniť aj iné orgány verejnej správy než je orgán prijímajúci do zamestnania; c) k 31. decembru 2017 boli v rámci posledných osem rokov aspoň 3 roky zamestnancami orgánu verejnej správy podľa písmena a) prijímajúceho do zamestnania, aj keď služobný pomer netrval nepretržite“. Okrem toho v súlade s odsekom 2 tohto článku orgány verejnej správy v období 2018 až 2020 môžu za určitých podmienok vyhlásiť výberové konania určené pracovníkom, ktorí „a) sú po nadobudnutí účinnosti zákona č. 124/2015 držiteľmi pracovnej zmluvy s pružnou pracovnou dobou uzavretej s orgánom verejnej správy, ktorý vyhlásil výberové konanie; b) k 31. decembru 2017 boli v rámci posledných osem rokov aspoň 3 roky v služobnom pomere u orgánu verejnej správy, ktorý vyhlásil výberové konanie, aj keď netrval nepretržite“. Podľa odseku 8 predmetného článku môžu orgány verejnej správy predĺžiť pracovnoprávne vzťahy s pružnou pracovnou dobou s osobami, ktoré sa zúčastnia výberových konaní opísaných v odsekoch 1 a 2, až do ich uzavretia.

V článku 20 ods. 9 sa napokon stanovuje, že vyššie uvedený odsek sa „nevzťahuje na prijímanie pedagogických pracovníkov, vychovávateľov, administratívnych, technických a pomocných zamestnancov (ATA) do zamestnania v štátnych školách a vo vzdelávacích inštitúciách“ a že pracovníci štátnych výskumných zariadení, ktorí poberajú pravidelnú odmenu, naopak spadajú do pôsobnosti odseku 2 tohto článku.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, „Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche“ (legislatívny dekrét č. 165 z 30. marca 2001 „o všeobecných pravidlách organizácie práce vo verejnej správe“, (ďalej len „legislatívny dekrét č. 165/2001“). Konkrétne článok 3 s názvom „Zamestnanci prijatí na základe správneho práva“ vo svojom odseku 2 stanovuje, že „pracovnoprávny vzťah učiteľov a vedeckých pracovníkov na univerzitách na dobu neurčitú alebo určitú sa naďalej spravuje príslušnými platnými ustanoveniami, pokiaľ nebude stanovená osobitná úprava, ktorou sa jednotne upraví“. Článok 36 tohto legislatívneho dekrétu v znení účinnom od 22. júna 2017 stanovuje v prvých dvoch odsekoch, že orgány verejnej správy obvykle prijímajú do zamestnania výlučne na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, avšak v prípade existencie výlučne dočasných alebo výnimočných požiadaviek môžu použiť pružné zmluvné formy prijímania pracovníkov stanovené v právnych predpisoch. Podľa odseku 5 tohto článku „Porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania alebo zamestnávania pracovníkov orgánmi verejnej správy v každom prípade nemá za následok vytvorenie pracovnoprávneho vzťahu s týmito orgánmi verejnej správy na dobu neurčitú, pričom zodpovednosť a sankcie, ktoré môžu vzniknúť, tým nie sú dotknuté. Dotknutý pracovník má právo na náhradu škody vyplývajúcej z poskytovania práce v rozpore s kogentnými ustanoveniami...“. V následnom odseku 5c sa stanovuje, že pracovné zmluvy uzavreté v rozpore s článkom 36 sú neplatné. Napokon v nasledujúcom odseku 5d sa stanovuje, že predmetný článok „bez toho, aby tým bol dotknutý odsek 5, sa neuplatňuje na zamestnávanie pedagogických pracovníkov, vychovávateľov, administratívnych, technických a pomocných zamestnancov (ATA) na dobu určitú v štátnych školách a vo vzdelávacích inštitúciách...“.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, „Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183“ (legislatívny dekrét č. 81/2015, „Jednotná úprava pracovných zmlúv a revízia predpisov v oblasti povinností podľa článku 1 ods. 7 zákona č. 183 z 10. decembra 2014“, ďalej len „legislatívny dekrét č. 81/2015“). Predovšetkým článok 19 v znení uplatniteľnom na skutkový stav [veci samej] a pred zmenou zavedenou zákonným dekrétom č. 87/2018 stanovoval, že maximálne trvanie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým zamestnancom v dôsledku opakovane uzatváraných pracovných zmlúv je 36 mesiacov. Článok 29 ods. 2 písm. d) predmetného legislatívneho dekrétu účinný od 12. augusta 2018 stanovuje, že „z rozsahu pôsobnosti tejto kapitoly sú rovnako vylúčené: ... d) zmluvy na dobu určitú uzavreté v súlade so zákonom č. 240 z 30. decembra



2010“. Napokon podľa odseku 4 tohto posledného článku „tým nie je dotknutý článok 36 legislatívneho dekrétu č. 165/2001“.

### Zhrnutie skutkového stavu a konania

- 1 Žalobca EB je univerzitným výskumným pracovníkom na dobu určitú na Università degli Studi „Roma Tre“.
- 2 Úspešne totiž absolvoval výberové konanie vyhlásené v súlade s článkom 24 ods. 2 zákona č. 240/2010 na výskumného pracovníka a dobu určitú na základe zmluvy v trvaní troch rokov, ktorú možno jedenkrát predĺžiť najviac o dva roky. V októbri roku 2014 taktiež získal národný vedecký titul vo vedeckom odbore IUS/10 - správne právo v zmysle článku 16 tohto zákona.
- 3 Žalobca pred uplynutím doby účinnosti zmluvy požiadal svoju fakultu o predĺženie zmluvy o dva roky, ktoré mu bolo 14. mája 2015 umožnené.
- 4 V nasledujúcich dvoch rokoch právnická fakulta univerzity „Roma Tre“ v súvislosti najmä so správnym právom zamestnala v stálej službe dvoch výskumných pracovníkov na dobu neurčitú ako externých profesorov, ktorí získali národný vedecký titul druhej kategórie v súlade s ustanoveniami zákona č. 240/2010. Pre výskumných pracovníkov na dobu určitú nebolo vyhlásené žiadne výberové konanie tohto typu.
- 5 Dňa 8. novembra 2017 žalobca podal žiadosť o predĺženie svojej zmluvy na základe článku 20 ods. 8 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 s odôvodnením, že ustanovenia tohto článku sa vzťahujú aj na pedagogických pracovníkov na univerzitách a požiadal Università degli Studi „Roma Tre“, aby počnúc rokom 2018 začala konanie o vymenovanie do stálej služby podľa odseku 1 tohto dekrétu.
- 6 Uvedená univerzita v oznámení z 21. novembra 2017 odmietla žiadosť žalobcu s odôvodnením, že článok 20 ods. 8 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 sa nevzťahuje na profesiu výskumného pracovníka na dobu určitú a že podľa zákona č. 240/2010 univerzity už nemôžu využívať predchádzajúce postupy určené pre pozíciu výskumného pracovníka na dobu neurčitú.
- 7 Žalobou oznámenou 6. decembra 2017 a podanou 11. decembra 2017 žalobca napadol na vnútroštátnom súde toto oznámenie a obežník č. 3/2017, ktorý prijal minister pre zjednodušenie a verejnú správu, a požiadal o ich zrušenie. Žalobca sa takisto domáha určenia svojho práva na prijatie do zamestnania na dobu neurčitú ako výskumný pracovník alebo posúdenia podľa článku 24 ods. 5 zákona č. 240/2010 s cieľom prijatia do stálej služby ako externý profesor.
- 8 Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (Ministerstvo školstva, univerzít a výskumu, Taliansko) a Università degli Studi „Roma Tre“ (Univerzita „Roma Tre“, Taliansko) žiadajú žalobu zamietnuť.

**Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 9 Žalobca tvrdí, že článok 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 má všeobecný dosah v tom zmysle, že sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli na základe správneho práva a teda aj na výskumných pracovníkov typu „A“. Napadnutý obežník č. 3/2017, pokiaľ ide o tvrdenie, že sa predmetný článok nevzťahuje na zamestnancov prijatých na základe správneho práva, porušuje rámcovú dohodu o práci na dobu určitú uvedenú v smernici 1999/70, ktorá stanovuje prísne podmienky na zamestnávateľov v súvislosti s možnosťou použiť zmluvy na dobu určitú a vyžaduje pre ne existenciu objektívnych dôvodov, aby sa zabránilo ich zneužívaniu.
- 10 Podľa žalobcu platí, že, ak by sa usúdilo, že sa uvedený článok neuplatňuje na výskumných pracovníkov na dobu určitú, viedlo by to k rozdielnemu zaobchádzaniu s výskumnými pracovníkmi štátnych výskumných zariadení, v prípade ktorých existuje možnosť ich zamestnania na dobu neurčitú.
- 11 Žalobca tiež tvrdí, že vylúčenie zmlúv na dobu určitú podľa článku 29 ods. 2 písm. d) legislatívneho dekrétu č. 81/2015 uzatvorených podľa zákona č. 240/2010 z pôsobnosti právnej úpravy týkajúcej sa práce na dobu určitú podľa tohto legislatívneho dekrétu, najmä z pôsobnosti ustanovenia, ktoré stanovuje maximálnu dĺžku trvania pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú v dĺžke 36 mesiacoch, nie je zlučiteľné s právom Únie, z dôvodu neexistencie objektívnych dôvodov, pre ktoré by sa univerzitný výskumný pracovník musel prijať na dobu určitú, najmä ak by pracovnoprávny vzťah mohol prekročiť trvanie troch rokov, ako to je v prípade žalobcu. V tomto poslednom prípade totiž pracovnoprávny vzťah v dĺžke trvania viac ako 36 mesiacov nie je zlučiteľný s požiadavkami dočasnej povahy zamestnávateľa.
- 12 Okrem toho článok 24 ods. 5 zákona č. 240/2010 v časti, v ktorej nestanovuje možnosť posúdiť prijatie výskumných pracovníkov typu A, ktorí získali národný vedecký titul, do stálej služby ako externí profesori, je údajne v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie vyjadrenou v doložke 4 rámcovej dohody obsiahnutej v smernici 1999/70.
- 13 Žalobca sa napokon dovoľáva aj zásady ekvivalencie práva Únie, na základe ktorej pri neexistencii iného priaznivého predpisu treba vychádzať z prípadov pracovníkov v súkromnom sektore (pre ktorých je stanovená automatická zmena pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú), školských pedagógov (v prípade ktorých existujú poradovníky až do ich vyčerpania a iné postupy na zaradenie do stálej služby) a všetkých ostatných štátnych zamestnancov (na ktorých sa vzťahuje článok 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017).
- 14 Žalovaná Università degli Studi „Roma Tre“ zastáva názor, že článok 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 sa neuplatňuje na zamestnancov prijatých na základe správneho práva, akými sú univerzitní výskumní pracovníci podľa článku 3 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 165/2001. Taktiež tvrdí, že predmetný článok

nespôsobuje žiadny rozdiel v zaobchádzaní medzi výskumnými pracovníkmi typu A a inými zamestnancami, ako sú pracovníci výskumných zariadení poberajúci pravidelný príspevok, keďže títo pracovníci nespádajú do kategórie zamestnancov prijatých na základe správneho práva.

- 15 Žalovaná sa tiež domnieva, že rozdiel v právnej úprave výskumných pracovníkov typu B a typu A podľa zákona č. 240/2010 je dôvodný vzhľadom na väčšiu skúsenosť vo výskume výskumných pracovníkov typu B.

### **Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

- 16 Vnútroštátny súd má pochybnosti o zlučiteľnosti článku 29 ods. 2 písm. d) a ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 81/2015, ako i článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001 s doložkou 5 rámcovej dohody uvedenej v smernici 1999/70, najmä pokiaľ ide o prípad univerzitných výskumných pracovníkov podľa článku 24 ods. 3 písm. a) zákona č. 240/2010 (tzv. „výskumní pracovníci typu A“).
- 17 Článok 29 ods. 2 písm. d) legislatívneho dekrétu č. 81/2015 totiž odchyľne od všeobecnej právnej úpravy obsiahnutej v tomto legislatívnom dekréte, ktorá stanovovala v prípade zmlúv na dobu určitú v čase predmetných skutkových okolností maximálnu dĺžku 36 mesiacov, pri prekročení ktorej sa pracovná zmluva automaticky zmenila na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, vylučuje zmenu pracovnoprávneho vzťahu uvedených zamestnancov na dobu určitú na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú.
- 18 Odsek 4 tohto článku zase odkazuje na ustanovenia článku 36 legislatívneho dekrétu č. 165/2001, ktorý vo svojom odseku 2 stanovuje, že orgány verejnej správy môžu využívať pružné zmluvné formy prijímania pracovníkov stanovené v právnych predpisoch len v prípade existencie výlučne dočasných alebo výnimočných požiadaviek a v odseku 5, že „porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania alebo zamestnávania pracovníkov orgánmi verejnej správy v každom prípade nemá za následok vytvorenie pracovnoprávneho vzťahu s týmito orgánmi verejnej správy na dobu neurčitú, pričom zodpovednosť a sankcie, ktoré môžu vzniknúť, tým nie sú dotknuté. Dotknutý pracovník má právo na náhradu škody vyplývajúcej z poskytovania práce v rozpore s kogentnými ustanoveniami...“. Aj toto ustanovenie teda výslovne vylučuje zmenu pracovnoprávneho vzťahu na vzťah na dobu neurčitú.
- 19 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti odkazuje na rozsudok Súdneho dvora vo veci C-184/15, v ktorom súd Únie rozhodol, že na to, „aby sa právna úprava, ktorá vo verejnom sektore stanovuje absolútny zákaz zmeny opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, mohla považovať za úpravu, ktorá je v súlade s rámcovou dohodou, musí vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu obsahovať v tejto oblasti iné účinné opatrenie, ktoré by zabránilo zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú a prípadne ho sankcionovalo“. Súdny dvor v tomto rozsudku taktiež rozhodol, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody uvedenej v smernici



1999/70 „sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátne súdy dotknutého členského štátu uplatňovali takú vnútroštátnu právnu úpravu... spôsobom, že v prípade zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú sa právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu priznáva osobám, ktoré správny orgán zamestnáva na základe pracovnej zmluvy, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy, avšak zamestnancom, ktorých tento správny orgán zamestnal na základe správneho práva, sa všeobecne toto právo nepriznáva, ibaže by vo vnútroštátnom právnom poriadku existovalo iné účinné opatrenie na účely sankcionovania takého zneužívania vo vzťahu k týmto zamestnancom, čo musí overiť vnútroštátny súd“.

- 20 Z ustanovení článku 20 legislatívneho dekrétu č. 75/2017 však vyplýva, že v talianskom právnom poriadku existuje právo na zachovanie pracovnoprávneho vzťahu pre osoby, ktoré správny orgán prijal do zamestnania na základe pracovnej zmluvy s pružnou pracovnou dobou, na ktorú sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy uplatňujúce sa v súkromnej sfére. Treba pripomenúť, že žalobca ako výskumný pracovník spadá naopak medzi zamestnancov prijatých do zamestnania na základe správneho práva.
- 21 Pokiaľ ide o túto kategóriu osôb, podľa názoru vnútroštátneho súdu vo vnútroštátnom právnom poriadku neexistuje žiadne alternatívne účinné opatrenie voči zmene pracovnoprávneho vzťahu na účely sankcionovania zneužívania uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú. Jediným účinným opatrením v tejto súvislosti by bola náhrada zodpovedajúcej škody za nezaloženie pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú.
- 22 Opravný prostriedok na náhradu škody stanovený v článku 36 ods. 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001, vysvetlený v bode 18 vyššie, teda nie je účinným opatrením, keďže uvádzaná náprava spočíva v paušálnej náhrade škody, ktorá predstavuje skôr odstupné. Žiadna ochrana vo forme náhrady zodpovedajúcej škody a ani v osobitnej forme nie je preto zaručená.
- 23 Podľa vnútroštátneho súdu článok 36 v časti, v ktorej stanovuje, že porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania pracovníkov orgánmi verejnej správy nemá za následok vytvorenie pracovnoprávneho vzťahu s týmito orgánmi verejnej správy na dobu neurčitú, vyvoláva rôzne pochybnosti o jeho zlučiteľnosti s právom Únie, najmä pokiaľ ide o špecifický kontext prejednávanej veci.
- 24 Žalobca totiž úspešne absolvoval výberové konanie, ako sú konania stanovené v článku 24 zákona č. 240/2010, dodržiavajúce zásadu riadnej správy vecí verejných, ktoré viedlo k vytvoreniu pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, čo predstavuje zneužívanie uzatvárania pracovnej zmluvy na dobu určitú a teda porušenie zásady uvedenej v odseku 1 predmetného článku 36, podľa ktorej orgány verejnej správy prijímajú do zamestnania výlučne na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú. Je potrebné pripomenúť, že odsek 2 tohto článku stanovuje, že iné druhy zmlúv možno využiť iba „v prípade preukázateľných dočasných alebo výnimočných požiadaviek“.

- 25 Z uvedeného teda vyplýva, že pri uplatnení článku 36 ods. 2 a 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001 sa zamestnanec nachádza v situácii, keď nedisponuje ani pracovnou zmluvou, ktorá sa zmení na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, a ani účinnou ochranou prostredníctvom náhrady škody, čo je v rozpore s doložkou 5 rámcovej dohody uvedenej v smernici 1999/70, ako aj so zásadami ekvivalencie, účinnosti a odrádzania. Vnútroštátny súd odkazuje aj na rozsudok Súdneho dvora vo veci Sciotto C-331/17.
- 26 Vnútroštátny súd má takisto pochybnosti o zlučiteľnosti článku 24 ods. 1 a 3 zákona č. 240/2010, ktorý stanovuje dĺžku trvania zmluvy výskumných pracovníkov v rozsahu troch rokov s možnosťou predĺženia o dva roky, s právom EÚ.
- 27 Obnovenie pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody ustanovenej v smernici 1999/70 musí byť odôvodnené objektívnymi dôvodmi, pričom nepostačuje existencia vnútroštátneho predpisu, ktorý všeobecne povoľuje využívanie opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, ako bolo konštatované aj v rozsudku Súdneho dvora uvedenom vyššie.
- 28 A napokon, ani rozpočtové potreby orgánov verejnej správy, ani požiadavka ako „kladné hodnotenie vykonanej výskumnej a vyučovacej činnosti“, ktorou je podmienené predĺženie zmluvy o dva roky, neumožňujú odôvodniť neexistenciu primeraných opatrení v súlade s doložkou 5 rámcovej dohody, ktoré majú zabrániť opakovanému uzatváraniu zmlúv na dobu určitú.