



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 161/14
V Luxemburgu 26. novembra 2014

Rozsudok v spojených veciach C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13,
C-418/13

Raffaella Mascolo a i./Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Talianska právna úprava pracovných zmlúv na dobu určitú v odvetví školstva je v rozpore s právom Únie

Neobmedzené obnovovanie týchto zmlúv na pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb štátnych škôl nie je odôvodnené

Talianska právna úprava stanovuje systém zastupovania pedagogických a administratívnych pracovníkov na štátnych školách. Podľa tohto systému sa neobsadené a voľné pracovné miesta pred 31. decembrom obsadzujú ročným zastupovaním až „do skončenia výberových konaní“. Tieto zastupovania sa uskutočňujú na základe zoznamov vhodných uchádzačov, do ktorých sú podľa dátumu zápisu zaradení učitelia, ktorí uspeli vo výberovom konaní, ale nezískali stále pracovné miesto, a tiež aj učitelia, ktorí sa zúčastnili na kurzoch na dosiahnutie učiteľského oprávnenia na školách špecializovaných na vzdelávanie. Učitelia zabezpečujúci tieto zastúpenia môžu získať stále miesto na základe voľných pracovných miest a svojho postupu na uvedených zoznamoch. Stále miesto môžu tiež získať na základe úspešného výberového konania. Tieto výberové konania sa však od roku 1999 až do roku 2011 nekonali.

Raffaella Mascolo a Carla Napolitano a tiež ďalšie osoby boli prijaté do verejných vzdelávacích zariadení ako pedagogickí a administratívni pracovníci na základe opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto osoby pracovali v obdobiach s rôznou dĺžkou, pričom počas päťročného obdobia neboli nikdy zamestnané na menej ako 45 mesiacov. Títo pracovníci, ktorí považovali tieto zmluvy za nezákonné, sa obrátili na súd a domáhali sa zmeny kvalifikácie svojich zmlúv na dobu neurčitú, prijatia na stále pracovné miesto, vyplatenia plátov zodpovedajúcich obdobiam prerušenia zmlúv a náhrady spôsobenej škody.

Corte costituzionale (taliansky ústavný súd) a Tribunale di Napoli (súd v Neapole) sa pýtali Súdneho dvora, či je talianska právna úprava zlučiteľná s rámcovou dohodou o práci na dobu určitú¹ a najmä, či táto dohoda umožňuje obnovovanie pracovných zmlúv na dobu určitú s cieľom obsadiť neobsadené a voľné pracovné miesta až do skončenia výberových konaní na prijatie stálych pracovníkov štátnych škôl, bez toho, aby boli stanovené konkrétne lehoty na skončenie týchto výberových konaní a súčasne sa vylučuje možnosť získať akúkoľvek náhradu ujmy spôsobenej z obnovovania týchto zmlúv.

Vo svojom dnešnom rozsudku Súdny dvor najprv pripomína, že **rámcová dohoda sa uplatňuje** na všetkých pracovníkov a nerozlišuje medzi verejnoprávnym alebo súkromnoprávnym postavením zamestnávateľa a ani medzi dotknutým sektorom činnosti. Rámcová dohoda sa teda uplatňuje na pedagogických alebo administratívnych **pracovníkov prijatých na účely ročného zastupovania vo verejných školách**.² Aby nedochádzalo k zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, rámcová dohoda ukladá³ členským štátom povinnosť prijať

¹ Rámcová dohoda o práci na dobu určitú z 18. marca 1999, ktorá je uvedená 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, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

² Rozsudky Súdneho dvora zo 4. júla 2006, Adeneler a i. (vec [C-212/04](#), pozri tiež TK č. [54/06](#)); z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (veci [C-378/07 až C-380/07](#)), a z 11. apríla 2013, Della Rocca (vec [C-290/12](#)).

³ Rámcová dohoda naopak nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zmeniť pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú (rozsudok Súdneho dvora z 3. júla 2014, Fiamingo/Rete Ferroviaria Italiana SpA, vec [C-362/13](#), pozri [TK 92/14](#)).

najmenej jedno z opatrení: stanoviť **objektívne dôvody odôvodňujúce obnovovanie pracovných zmlúv, maximálne prípustné celkové obdobie platnosti týchto zmlúv** alebo určiť **počet ich obnovení**. Okrem toho s cieľom zaručiť úplnú účinnosť rámcovej dohody sa musia v prípade zneužitia opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú uplatniť **sankčné opatrenia**. Tieto opatrenia musia byť **primerané, účinné a odrádzajúce**.

Preventívne opatrenia

Talianska právna úprava nestanovuje nijaké opatrenia limitujúce maximálnu celkovú dĺžku platnosti zmlúv alebo počet ich obnovení a ani rovnocenné opatrenia. Za týchto podmienok musí byť obnovenie založené na „objektívnom dôvode“, napr. osobitnom charaktere úloh, ich charakteristických vlastnostiach alebo sledovaní legitímneho cieľa sociálnej politiky.

Podľa Súdneho dvora dočasné zastupovanie pracovníkov z dôvodu sociálnej politiky (absencie pracovníkov z dôvodu práceneschopnosti, materskej, rodičovskej alebo inej dovolenky) predstavuje objektívny dôvod na uzatvorenie zmluvy na dobu určitú.

Súdny dvor tiež uvádza, že vzdelanie je základným právom zaručeným talianskou ústavou, ktoré tomuto členskému štátu ukladá zabezpečiť, aby sa v školstve trvalo rešpektoval zodpovedajúci pomer učiteľov a žiakov, čo závisí od mnohých faktoroch, z ktorých niektoré možno len veľmi ťažko kontrolovať alebo predvídať. Tieto faktory svedčia o osobitných nárokoch na flexibilitu, ktoré môžu objektívne odôvodniť opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú.

Rovnako Súdny dvor pripúšťa, že pokiaľ členský štát vyhradzuje v školách, ktoré sám riadi, prístup k stálym miestam pracovníkom, ktorí uspeli vo výberovom konaní, prostredníctvom ich prijatia na stále pracovné miesto, môže byť tiež objektívne odôvodnené, aby sa do ukončenia týchto výberových konaní pracovné miesta obsadzovali prostredníctvom opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.

Napriek tomu samotná skutočnosť, že vnútroštátna právna úprava umožňujúca obnovovanie pracovných zmlúv na dobu určitú na účely ročného zastupovania neobsadených a voľných miest až do skončenia výberových konaní, môže byť odôvodnená „objektívnym dôvodom“ v zmysle tohto ustanovenia, nemôže – na rozdiel od tvrdenia talianskej vlády – stačiť na dosiahnutie súladu s rámcovou dohodou, ak sa zdá, že konkrétne uplatnenie tejto právnej úpravy v skutočnosti vedie k zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Je to tak v prípade, ak sa tieto zmluvy využívajú na plnenie trvalých a dlhodobých personálnych potrieb štátnych škôl.

Súdny dvor uvádza, že v prejednávanych veciach je dĺžka doby na prijatie pedagogických pracovníkov na stále pracovné miesto v tomto systéme veľmi premenlivá a neistá, pretože toto prijatie závisí od náhodných a nepredvídateľných okolností. Prijatie na stále pracovné miesto prostredníctvom postupu pedagogických pracovníkov na zozname vhodných uchádzačov závisí od celkovej dĺžky pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj od pracovných miest, ktoré sa medzitým uvoľnili. Ďalej, nie je stanovená nijaká konkrétna lehota na uskutočnenie výberových konaní. Z toho vyplýva, že talianska právna úprava, napriek tomu, že formálne obmedzuje používanie pracovných zmlúv na dobu určitú na účely zabezpečenia ročného zastupovania voľných pracovných miest v štátnych školách iba na dočasné obdobie, kým sa neskončia výberové konania, neumožňuje zabezpečiť, aby konkrétne uplatnenie objektívnych dôvodov bolo v súlade s požiadavkami rámcovej dohody.⁴

Okrem toho rozpočtové dôvody samy osebe nepredstavujú cieľ sledovaný sociálnou politikou, a teda nemôžu odôvodniť neexistenciu akéhokoľvek preventívneho opatrenia na zabránenie zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú.

V dôsledku toho **talianska právna úprava neobsahuje preventívne opatrenia na zamedzenie zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú**.

⁴ Podľa jednotlivých rokov a zdrojov bolo približne 30 %, či dokonca 61 % administratívnych, technických a pomocných zamestnancov v štátnych školách zamestnaných na základe pracovných zmlúv na dobu určitú. V rokoch 2006 až 2011 predstavovali pedagogickí pracovníci týchto škôl s takými zmluvami 13 % až 18 % všetkých pracovníkov.

Sankčné opatrenia

Talianska právna úprava vylučuje náhradu ujmy za zneužívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú v odvetví školstva. Neumožňuje ani zmeniť tieto zmluvy na zmluvy na dobu neurčitú.

Skutočnosť, že pracovník zabezpečujúci zastupovanie môže získať zmluvu na dobu neurčitú len na základe prijatia na stále miesto v dôsledku postupu na zozname vhodných uchádzačov, je náhodná, a preto nepredstavuje sankciu, ktorá je dostatočne účinná a odrádzajúca na zabezpečenie úplnej účinnosti noriem prijatých podľa rámcovej dohody.

Súdny dvor zdôrazňuje, že napriek tomu, že školstvo vykazuje osobitnú potrebu flexibility, Talianskej republike to neumožňuje vyhnúť sa povinnosti stanoviť primerané opatrenie, ktoré by riadne sankcionovalo zneužívanie opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.

Z týchto dôvodov Súdny dvor dospel k záveru, že **rámcová dohoda o práci na dobu určitú nepripúšťa takú právnu úpravu, ktorá do skončenia výberových konaní na prijatie stálych zamestnancov štátnych škôl umožňuje obnovovať pracovné zmluvy na dobu určitú na účely obsadenia neobsadených a voľných pracovných miest pedagogických pracovníkov, ako aj administratívnych, technických a pomocných zamestnancov bez toho, aby stanovila konkrétne lehoty na skončenie týchto výberových konaní, a súčasne vylučuje akúkoľvek možnosť pedagogických pracovníkov a uvedených zamestnancov získať náhradu škody, ktorá im prípadne vznikla z dôvodu takého obnovovania uvedených zmlúv.**

Táto právna úprava neobsahuje objektívne a transparentné kritériá na účely overenia, či obnovovanie uvedených zmlúv skutočne zodpovedá reálnej potrebe, môže viesť k dosiahnutiu sledovaného cieľa a je na tento účel nevyhnutné. Rovnako neobsahuje nijaké opatrenia zamerané na zamedzenie a sankcionovanie zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106