

Vec C-418/24 [Obadal]<sup>i</sup>

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

**Dátum podania:**

12. jún 2024

**Vnútroštátny súd:**

Tribunal Supremo

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

30. mája 2024

**Navrhovateľka:**

TJ

**Odporca:**

Comunidad de Madrid

---

<sup>i</sup> Názov pojednávanej veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

## **Predmet konania vo veci samej**

Zamestnankyňa vo verejnej službe, ktorá má so správnym orgánom uzavretý pracovnoprávny vzťah na dobu určitú – Návrh na zmenu pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú na trvalý pracovnoprávny vzťah

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

Článok 267 ZFEÚ – Návrh na začatie prejudiciálneho konania týkajúci sa výkladu – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú – Doložka 5 – Opakovane uzatvorené pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú – Rozsudok Súdneho dvora z 22. februára 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid a i. (C-59/22, C-110/22 a C-159/22, EU:C:2024:149) – Odlišný výklad podaný rôznymi španielskymi súdmi – Primerané sankcie v prípade zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – Článok 45 ZFEÚ – Voľný pohyb pracovníkov v Únii

## **Prejudiciálne otázky**

1. Hlavná otázka. **Bráni doložka 5 rámcovej dohody judikatúre, ktorá na základe zásad rovnosti, zásluh, spôsobilosti a nediskriminácie pri voľnom pohybe pracovníkov odmieta priznať postavenie trvalých zamestnancov vo verejnom sektore netrvalým zamestnancom na dobu neurčitú?**
2. Subsidiárna otázka. V prípade, ak je odpoveď na predchádzajúcu otázku kladná: **Možno priznanie odrádzajúcej náhrady netrvalému zamestnancovi na dobu neurčitú pri skončení jeho pracovnoprávneho vzťahu považovať za primerané opatrenie na zabránenie zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore, a prípadne na sankcionovanie tohto zneužívania podľa doložky 5 rámcovej dohody?**

## **Uvádzané právne predpisy Únie**

- Zmluva o fungovaní Európskej únie, články 20 a 45
- Charta základných práv Európskej únie, články 20 a 21
- rámcová dohoda o práci na dobu určitú, uzavretá 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), doložky 2, 3 a 5

- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 2011, s. 1), článok 1 ods. 1.

### **Uvádzané vnútroštátne právne predpisy**

Citovaná španielska právna úprava sa v plnom rozsahu zhoduje so španielskou právnou úpravou, ktorá je uvedená v rozsudku Súdneho dvora z 22. februára 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid a i. (C-59/22, C-110/22 a C-159/22, EU:C:2024:149; ďalej len „rozsudok C-59/22“).

### **Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej**

- 1 Zamestnankyňa, ktorá je navrhovateľkou, pracuje ako zmluvný zamestnanec pre [Comunidad Autónoma de Madrid (autonómne spoločenstvo Madrid, Španielsko, ďalej len „CAM“)] od 2. marca 2016 v kategórii odborne kvalifikovaný zamestnanec so špecializáciou, pričom vykonáva funkcie opatrovateľky detí vo verejnom vzdelávacom zariadení.
- 2 Účastníci konania uzavreli nasledujúce pracovné zmluvy:
  - a) zmluva na dobu určitú o dočasnom obsadení pracovného miesta z 2. marca 2016,
  - b) zmluva na dobu určitú o dočasnom obsadení pracovného miesta z 28. apríla 2016,
  - c) zmluva na dobu určitú o dočasnom obsadení pracovného miesta z 27. marca 2017,
  - d) zmluva na dobu určitú o dočasnom obsadení pracovného miesta z 26. apríla 2017,
  - e) zmluva na dobu určitú o dočasnom obsadení pracovného miesta z 12. mája 2017,
  - f) zmluva na dobu určitú o dočasnom obsadení pracovného miesta z 8. septembra 2017.
- 3 Za týchto okolností zamestnankyňa podala 19. júla 2021 žalobu, ktorou navrhla, aby súd určil, že jej pracovnoprávny vzťah je trvalým pracovnoprávnym vzťahom alebo subsidiárne netrvalým pracovnoprávnym vzťahom na dobu neurčitú.

- 4 Juzgado de lo Social n.º 13 de Madrid (Pracovný súd č. 13 Madrid, Španielsko) rozsudkom z 13. marca 2023 čiastočne vyhovel žalobe a kvalifikoval pracovnoprávny vzťah ako netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, lebo bol predĺžený počas viac ako troch rokov bez toho, aby zamestnávateľ obsadil pracovné miesto, ktoré zastávala zamestnankyňa.
- 5 Pracovnoprávny senát Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vyšší súd Madrid, Španielsko) rozsudkom z 27. novembra 2023, opravný prostriedok č. 228/2023, zamietol opravný prostriedok, ktorý podala zamestnankyňa, a potvrdil rozsudok uvedeného súdu.
- 6 Proti uvedenému rozsudku podala zamestnankyňa kasačný opravný prostriedok na zjednotenie judikatúry na pracovnoprávny senát Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko).

#### **Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 7 Zamestnankyňa navrhuje, aby sa jej priznalo postavenie trvalej zamestnankyne, lebo pracovnoprávny vzťah bol predĺžený počas viac ako troch rokov od jeho začiatku 2. marca 2016 prostredníctvom viacerých zmlúv o dočasnom obsadení voľných pracovných miest do ich definitívneho obsadenia. Čo sa týka relevantnosti rozsudku C-59/22 pre rozhodnutie prejednávanej veci, zamestnankyňa tvrdí, že tento rozsudok nenecháva priestor na pochybnosti a že z jeho obsahu vyplýva, že pracovnoprávny vzťah treba kvalifikovať ako trvalý.
- 8 CAM nesúhlasí s uvedeným návrhom, lebo sa domnieva, že pracovnoprávny vzťah treba kvalifikovať ako netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, keďže zamestnávateľ je orgán verejnej správy, ktorého zmluvní zamestnanci môžu získať postavenie trvalých zamestnancov len vtedy, ak k uzavretiu zmluvy došlo prostredníctvom príslušného výberového konania, ktoré je v súlade so zásadami rovnosti, zásluh a spôsobilosti. Pokiaľ ide o relevantnosť rozsudku C-59/22 pre rozhodnutie prejednávanej veci, CAM uvádza, že z neho vyplýva, že kvalifikácia pracovnoprávneho vzťahu ako netrvalého pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú s následným vyplatením náhrady vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok pri skončení pracovnoprávneho vzťahu po obsadení pracovného miesta je dostatočným a primeraným opatrením na splnenie požiadaviek stanovených v doložke 5 rámcovej dohody.

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

- 9 Uplatňovanie nedávneho rozsudku C-59/22 španielskymi súdmi viedlo k viacerým odlišným výkladom. Samotný súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, v skutočnosti s konečnou platnosťou rozhodol spor a konštatoval, že tento rozsudok nevyžaduje určiť, že pracovnoprávny vzťah je trvalý, ale umožňuje domnievať sa, že je primerané a na splnenie požiadaviek vyplývajúcich z doložky 5 rámcovej dohody postačujúce kvalifikovať ho ako netrvalý pracovnoprávny

vzťah na dobu neurčitú v súlade s právnym režimom, ktorý platí pre tento pojem podľa vnútroštátnej judikatúry.

- 10 Z dôvodov, ktoré budú uvedené nižšie, má Tribunal Supremo (Najvyšší súd) tiež pochybnosti o spôsobe uplatňovania uvedeného rozsudku. Preto je potrebné, aby Súdny dvor objasnil, či je v súlade s doložkou 5 rámcovej dohody judikatúra Tribunal Supremo (Najvyšší súd), ktorá obmedzuje priznanie postavenia trvalého zamestnanca vo verejnom sektore na osobu, ktorá sa zamestná vo verejnej službe po absolvovaní výberového konania, ktoré je v súlade so zásadami rovnosti, zásluh a spôsobilosti, a podľa ktorej sa naopak pracovnoprávny vzťah zamestnanca na dobu určitú, ktorého zamestnal zamestnávateľ, ktorý je verejnoprávnym subjektom, nezákonne alebo na základe zneužitia zmlúv na dobu určitú, kvalifikuje ako netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú.
- 11 Pre lepšie pochopenie argumentačnej línie je potrebné na úvod uviesť jej základné prvky, ktoré budú následne bližšie rozobraté:
  1. prístup k trvalému zamestnaniu v španielskej verejnej službe musí rešpektovať zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti;
  2. voľný pohyb pracovníkov zahŕňa možnosť zúčastňovať sa na výberových konaniach na obsadenie pracovných miest trvalých zamestnancov vo verejnej službe;
  3. zamestnanie vykonávané zamestnankyňou, ktorá je navrhovateľkou, nepatrí medzi zamestnania vylúčené z voľného pohybu;
  4. pojem netrvalý zamestnanec na dobu neurčitú predstavuje odpoveď na zneužívanie zmlúv na dobu neurčitú vo verejnom sektore a zdá sa, že ho nepriamo podporuje judikatúra Súdneho dvora. Zdá sa, že Súdny dvor ho v niektorých rozsudkoch viac či menej implicitne potvrdil;
  5. v judikatúre Tribunal Supremo (Najvyšší súd) sa práva netrvalých zamestnancov na dobu neurčitú posudzujú rovnako ako práva trvalých zamestnancov (odmena, kariérny postup, motivačné príplatky atď.), čím nie je dotknutá povinnosť správneho orgánu, ktorý je zamestnávateľom, zorganizovať verejné výberové konanie na obsadenie pracovného miesta;
  6. okrem predpisov týkajúcich sa zodpovednosti subjektov, ktoré sa dopúšťajú zneužívania pri verejnom obstarávaní, španielska judikatúra prípadne priznáva netrvalým zamestnancom na dobu neurčitú, ktorí boli prepustení z dôvodu, že neabsolvovali zorganizované skúšky, kompenzačnú náhradu, ktorá sa rovná náhrade pre osoby prepustené pre hospodársku krízu;
  7. prepustenie netrvalého zamestnanca na dobu neurčitú z akéhokoľvek iného dôvodu, než je uvedený dôvod, sa posudzuje ako prepustenie trvalého zamestnanca;

8. prepustenie netrvalého zamestnanca na dobu neurčitú s odvolaním sa na uplynutie časového limitu (ktorý neexistuje) vedie k určeniu, že došlo k neplatnému prepusteniu (s povinným opätovným prijatím zamestnanca do zamestnania);
9. v posledných rokoch boli schválené rôzne predpisy týkajúce sa stabilizácie alebo premeny zamestnania na dobu určitú na zamestnanie na dobu neurčitú, pričom k ich cieľom patrí zosúladenie situácií vyplývajúcich zo zneužívajúcej povahy používania zmlúv na dobu určitú s právnymi predpismi.
12. Konštatovanie, že osobu treba považovať za netrvalého zamestnanca na dobu neurčitú, teda v španielskom práve: a) chráni jej právo ďalej pracovať (napriek tomu, že bola zamestnaná len na určité obdobie), b) vyžaduje, aby zamestnávateľ vyhlásil výberové konanie na obsadenie pracovného miesta, c) priznáva náhradu, ktorá sa rovná náhrade za prepustenie pre problémy súvisiace s podnikaním, v prípade neabsolvovania zorganizovaných skúšok, d) vylučuje možnosť odvolávať sa na časový limit na účely zrušenia zmluvy a e) má za následok, že netrvalý zamestnanec na dobu neurčitú má všetky práva trvalého zamestnanca.
13. Stručne povedané, i) ide tak o právo na nediskrimináciu a voľný pohyb osôb, ktoré sa chcú uchádzať o zamestnanie vo verejnej službe, ktoré vykonáva osoba, ktorá ho mala vykonávať len dočasne, a ii) existujú mnohé záruky a výhrady na ochranu týchto netrvalých zamestnancov dobu neurčitú, pričom sa im však nepriznáva definitívny nárok na zastávané pracovné miesto.
14. Preto sa na definitívne rozhodnutie sporu považuje za potrebné, aby Súdny dvor rozptýlil pochybnosti, či právo Únie bráni pojmu netrvalý zamestnanec na dobu neurčitú.
15. Okrem toho treba vziať do úvahy, že v rozsudku z 3. júna 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439; ďalej len „rozsudok IMIDRA“), sa podľa všetkého uznáva, že zmena pracovnoprávneho vzťahu na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú môže predstavovať opatrenie, ktoré by mohlo svojou povahou sankcionovať zneužívanie pracovných zmlúv na dobu určitú, ak je zamestnávateľ verejnoprávnym subjektom. V spomenutom rozsudku sa totiž uvádza, že „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“.

*Prístup k trvalému zamestnaniu v španielskej verejnej službe musí rešpektovať zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti*

- 16 Ak je zamestnávateľom zamestnanca súkromný podnik, ktorý nie je súčasťou verejného sektora, zákonné opatrenia obsiahnuté v článku 15 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) a v Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (kráľovský dekrét č. 2720/1998 z 18. decembra 1998) spĺňajú požiadavky stanovené v doložke 5 rámcovej dohody, aby sa zabránilo zneužívaniu v dôsledku opakovaného používania zmlúv na dobu určitú. V dôsledku toho: a) stanovujú, že zmluvy na dobu určitú, v prípade ktorých existuje protiprávnosť alebo dôvod nezákonnosti, sa už od okamihu ich uzatvorenia považujú za zmluvy na dobu neurčitú, b) obmedzujú opakované používanie zmlúv na dobu určitú, ktoré by v prípade, ak by sa posudzovali jednotlivo, boli v súlade s právom, na lehotu 24 mesiacov za obdobie 30 mesiacov a c) obmedzujú dĺžku výberových konaní na obsadenie pracovného miesta, na ktorom bol zamestnaný dočasný zamestnanec, najviac na tri mesiace.
- 17 Z takých noriem vyplýva, že španielsky právny poriadok stanovuje limit pre celkovú maximálnu dĺžku opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, ako aj pre ich možné obnovovanie v tomto období, pričom ako sankciu za jeho nedodržanie stanovuje premenu pracovnoprávneho vzťahu na pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú. V takom prípade uplatnenie vnútroštátnych predpisov vedie k tomu, že pracovnoprávny vzťah, pri uzavretí ktorého došlo k zneužitiu uzatvárania zmlúv na dobu určitú, sa kvalifikuje zo všetkých hľadísk ako pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú. Ide o účinné opatrenie na zabránenie zneužívaniu opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú a prípadne jeho sankcionovanie.
- 18 Španielske právo dovoľuje verejnoprávnym subjektom zamestnávať zmluvných zamestnancov v súlade so štandardnými pracovnoprávnymi ustanoveniami, ktoré sa nachádzajú v Zákonníku práce. Pochybnosti pri uplatňovaní rozsudku C-59/22 vznikajú v súvislosti s posúdením, aká má byť náležitá odpoveď na túto otázku, ak je zamestnávateľom orgán verejnej správy, keďže – na rozdiel od súkromných podnikov – zamestnávanie zmluvných zamestnancov verejnoprávnymi subjektmi podlieha povinnosti dodržiavať zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti, ktoré platia pre prístup k zamestnaniu vo verejnej službe. To bráni priznaniu postavenia trvalého zamestnanca vo verejnom sektore zamestnancovi, ktorý neabsolvoval výberové konania, ktoré sa musia zorganizovať na obsadenie týchto pracovných miest v súlade s uvedenými zásadami, aby bolo zachované právo všetkých občanov na prístup k zamestnaniu vo verejnej službe za rovnakých podmienok.
- 19 Zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti sa uplatňujú na všetky formy prístupu k zamestnaniu vo verejnej službe, a to tak na úradníkov, ako aj na zmluvných zamestnancov. V tejto oblasti neexistuje nijaký rozpor medzi judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd) a judikatúrou Tribunal Constitucional (Ústavný súd, Španielsko). Tribunal Constitucional (Ústavný súd) výslovne uviedol, že článok 14 Constitución (Ústava) tiež zaručuje občanom rovnaké právne

postavenie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vo verejnej službe pre zamestnancov, ktorí nie sú úradníkmi, pričom týmto spôsobom sa poskytuje ochrana, ktorá sa rovnako uplatňuje na akékoľvek predpisy a akty, ktoré sa týkajú zmluvných zamestnancov, bez ohľadu na to, či je dotknutý zamestnanec úradníkom, alebo zmluvným zamestnancom [odôvodnenie 8; rozsudok Tribunal Constitucional (Ústavný súd) č. 236/2015 z 19. novembra 2015].

- 20 Na tento účel, ako sa uvádza v bode 43 rozsudku z 20. júna 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), členské štáty majú voľnú úvahu pri usporiadaní vlastnej verejnej správy a môžu, „ak pritom neporušia smernicu 1999/70 ani rámcovú dohodu, stanoviť podmienky týkajúce sa prístupu k postaveniu úradníka v stálej službe, ako aj pracovnoprávne podmienky takýchto úradníkov“. To znamená, že sa uznáva, že členské štáty majú širokú mieru voľnej úvahy pri úprave požiadaviek a podmienok prístupu k zamestnaniu vo verejnej službe.
- 21 Za týchto okolností – a v rámci uvedenej miery voľnej úvahy, ktorú majú členské štáty – podľa španielskeho práva dodržanie zásad rovnosti, zásluh a spôsobilosti predstavuje podmienku prístupu k postaveniu trvalého zmluvného zamestnanca vo verejnom sektore, pričom bez jej splnenia také postavenie nemožno dosiahnuť.

*Voľný pohyb pracovníkov zahŕňa účasť na výberových konaniach na obsadenie pracovných miest trvalých zamestnancov vo verejnom sektore*

- 22 Okrem vyššie uvedeného článok 45 ZFEÚ zaručuje právo na voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie. Článok 20 Charty základných práv Európskej únie zasa zakotvuje právo na rovnosť pred zákonom a jej článok 21 chráni právo na nediskrimináciu z dôvodu štátnej príslušnosti. Všetky tieto práva by boli porušené v prípade, ak by boli občania ostatných členských štátov zbavení možnosti získať prístup k zamestnaniu vo verejnej službe za rovnakých podmienok ako štátni príslušníci iného členského štátu.
- 23 Je pravda, že článok 45 ods. 4 ZFEÚ vylučuje z práva na voľný pohyb zamestnávanie v štátnej službe alebo verejnej službe. Súdny dvor však vymedzil dosah tejto výnimky a rozhodol, že do jej pôsobnosti nepatria situácie, v ktorých pracovné miesto napriek tomu, že je súčasťou systému verejnej správy, nezahŕňa výkon oprávnení verejnej moci, ktoré znamenajú priamu alebo nepriamu účasť na vykonávaní verejnej moci spojenej so všeobecnými záujmami štátu, ako je to v prejednávacom prípade.
- 24 Z vyššie uvedeného vyplýva, že prístup k zamestnaniu vo verejnej službe nielenže musí rešpektovať zásady rovnosti, zásluh a spôsobilosti, ktoré zaručuje španielska Ústava, ale aj zásadu voľného pohybu pracovníkov, ktorý je v súlade s právnymi predpismi Únie. Na dodržanie španielskych predpisov, ako aj predpisov Únie, ak pracovné miesto nie je vylúčené z voľného pohybu pracovníkov, sa teda vyžaduje, aby prístup k trvalému zamestnaniu vo verejnej službe bol možný len vtedy, ak bolo toto zamestnanie predtým ponúknuté v otvorenom výberovom konaní, aby sa



oň mohli uchádzať občania Únie, ktorí oň majú záujem a splňajú príslušné požiadavky.

*Pojem netrvalý zamestnanec na dobu neurčitú predstavuje odpoveď na zneužívanie zmlúv na dobu neurčitú vo verejnom sektore. Zdá sa, že ho nepriamo podporuje judikatúra Súdneho dvora*

- 25 V judikatúre Tribunal Supremo (Najvyšší súd) bol vytvorený pojem netrvalý zamestnanec na dobu neurčitú ako riešenie problému, ktorý vzniká v prípadoch, v ktorých verejnoprávny subjekt zamestnal zamestnancov prostredníctvom zmlúv na dobu určitú, ktoré sú nezákonné, lebo sú v rozpore s predpismi, ktoré upravujú uzatváranie zmlúv na dobu určitú, alebo ktoré sú zneužívajúce z dôvodu opakovaného používania zmlúv na dobu určitú, pričom z právneho hľadiska nie je možné priznať tomuto zamestnancovi postavenie trvalého zmluvného zamestnanca.
- 26 Dôsledkom vyššie uvedeného je, že nezákonne uzatvorené zmluvy na dobu určitú sa od ich uzatvorenia zmenia na netrvalé zmluvy na dobu neurčitú. To bráni ukončeniu zmluvy na dobu určitú a spôsobuje právne účinky spočívajúce v zachovaní platnosti zmluvného vzťahu do definitívneho obsadenia pracovného miesta. V uvedenom okamihu (obsadenie pracovného miesta) zanikne pracovnoprávny vzťah netrvalého zamestnanca na dobu neurčitú, pričom sa mu vyplatí náhrada vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, na ktorú by však nemal nárok v prípade, ak by zmluvy na dobu určitú boli zákonné, a nie zneužívajúce.
- 27 K vyššie uvedenému treba doplniť, že počas platnosti pracovnoprávneho vzťahu judikatúra priznáva netrvalým zamestnancom na dobu neurčitú rovnaké práva ako trvalým zamestnancom vo všetkých oblastiach pracovnoprávneho vzťahu (odmena, kariérny postup, motivačné príplatky atď.). Okrem toho ich prepustenie sa bude kvalifikovať ako neplatné, pričom vznikne povinnosť opätovne prijať netrvalého zamestnanca na dobu neurčitú do zamestnania, ak k nemu dôjde po konštatovaní takého postavenia a zamestnávateľ sa odvolá na to, že uplynul časový limit, ktorý neexistuje. V prospech netrvalých zamestnancov na dobu neurčitú sa tiež priznáva rovnaká náhrada, na akú majú nárok trvalí zamestnanci v prípade protiprávneho prepustenia, ak je skončenie pracovnoprávneho vzťahu nezákonné a nezodpovedá obsadeniu pracovného miesta, ktoré zamestnanec zastával.
- 28 Podľa judikatúry Tribunal Supremo (Najvyšší súd) k uvedenej zmene pracovnoprávneho vzťahu na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú môže dôjsť dvoma rôznymi spôsobmi. Prvým spôsobom, ak je zmluva na dobu určitú od začiatku nezákonná a protiprávna, lebo od svojho vzniku nespĺňa predpisy, ktoré upravujú použitú zmluvnú formu. Druhým, obvyklejším spôsobom, ako je to v prejednávanej spore, ak je zmluva na dobu určitú na začiatku platná, lebo jej účelom je obsadiť voľné pracovné miesto do jeho

definitívneho obsadenia, ale dôjde k zneužitiu uzatvárania zmlúv na dobu určitú, keďže uvedená situácia sa predlžuje počas neobvykle dlhého obdobia.

- 29 V rozsudku IMIDRA Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje obnovenie zmlúv na dobu určitú na účely dočasného obsadenia pracovného miesta v rámci verejnej správy až do skončenia výberových konaní na prijatie stáleho zamestnanca, nie je v rozpore s rámcovou dohodou (bod 57). Ďalej uviedol, že dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, či obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú má za cieľ pokrytie dočasných potrieb (bod 59). To si vyžaduje 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 zamestnávateľia nezneužívali pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, hoci boli zjavne uzavreté na pokrytie personálnych potrieb na zabezpečenie zastupovania (bod 60).
- 30 Rozsudkom Tribunal Supremo (Najvyšší súd) z 28. júna 2021, kasačný opravný prostriedok na zjednotenie judikatúry č. 3263/2019, sa okamžite prevzali kritériá stanovené v rozsudku IMIDRA. V tomto rozsudku bola stanovená maximálna lehota, v ktorej musia orgány verejnej správy uskutočniť a ukončiť postupy výberu zamestnancov, na obdobie troch rokov. Pracovnoprávny vzťah zamestnanca, ktorý bol v súlade so zákonom dočasne zamestnaný na obsadenie uvedeného pracovného miesta, sa potom zmení na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, keď sa predĺži na dlhšie obdobie, než je uvedená trojročná lehota, lebo prekročenie tohto obdobia znamená, že došlo k zneužívaniu uzatvárania zmlúv na dobu určitú.
- 31 Po tom, čo sa pracovnoprávny vzťah zmenil na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, vzniká právo na vyplatenie náhrady vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok pri jeho skončení v dôsledku obsadenia pracovného miesta. Náhrada vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok sa teda vyplatí len vtedy, ak sa pracovnoprávny vzťah zmenil na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, lebo došlo k protiprávnemu uzatváraníu zmlúv na dobu určitú, alebo ak dôjde k zneužitíu, pokiaľ ide o dobu platnosti zmlúv na dobu určitú, lebo boli predĺžené na viac ako tri roky.
- 32 Ako už bolo uvedené, v rozsudku IMIDRA sa podľa všetkého uznáva, že zmena pracovnoprávneho vzťahu na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú môže predstavovať opatrenie, ktoré by mohlo svojou povahou sankcionovať zneužívanie pracovných zmlúv na dobu určitú.

*Právna povaha, základ a účel náhrady za skončenie netrvalého pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú*

- 33 V prvých dvoch bodoch výroku rozsudku C-59/22 sa konštatuje, že 1. nestáleho zamestnanca na dobu neurčitú treba považovať za pracovníka na dobu určitú

v zmysle rámcovej dohody, a teda za zamestnanca, ktorý patrí do pôsobnosti tejto rámcovej dohody, a že 2. situácia, v ktorej dochádza k opakovanému uzatváraníu zmlúv, na ktoré odkazuje rámcová dohoda, sa vzťahuje na netrvalých zamestnancov na dobu neurčitú, ktorí zostanú na pracovnom mieste, ktoré zastávajú, kým správny orgán nezorganizuje výberové konanie, na základe ktorého sa má toto pracovné miesto definitívne obsadiť, pričom v uvedenom prípade sa platnosť zmluvy na dobu určitú uzatvorenej medzi zamestnancom a správnym orgánom automaticky predlžuje.

- 34 Žiadny z týchto dvoch prvých záverov nie je v rozpore s judikatúrou Tribunal Supremo (Najvyšší súd), ktorá vymedzuje právny režim netrvalej zmluvy na dobu neurčitú. Oba závery sú v úplnom súlade so španielskym právnym poriadkom, čo umožňuje uplatňovať ho v súlade s právom Únie bez toho, aby sa z tohto dôvodu podal výklad vnútroštátneho práva *contra legem*.
- 35 Pochybnosti o dosahu rozsudku C-59/22, ktoré vznikli u španielskych súdov a ktoré viedli k existencii mnohých protichodných rozsudkov, vznikajú v súvislosti s konštatovaním, že doložka 5 rámcovej dohody bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje vyplatenie paušálnej náhrady vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, najviac však do výšky jednoročného zárobku, každému pracovníkovi, ktorého zamestnávateľ zneužíval netrvalé zmluvy na dobu neurčitú, ktorých platnosť bola opakovane predlžovaná, „a to pokiaľ je vyplatenie tejto náhrady pri skončení zmluvy nezávislé od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zákonnej či zneužívajúcej povahy uzatvárania týchto zmlúv“.
- 36 Ak už bolo uvedené, v španielskom práve je získanie postavenia netrvalého zamestnanca na dobu neurčitú s následným priznaním náhrady vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok reakciou na zneužívanie zamestnávania na dobu určitú vo verejnom sektore. Je to dôsledok vyplývajúci z nezákonnosti alebo zneužívania, ktorého sa dopustil orgán verejnej správy pri uzatváraní zmlúv na dobu určitú a ktoré vzniká práve z dôvodu nezákonného alebo zneužívajúceho uzatvárania zmlúv na dobu určitú.
- 37 Je možné, že zmluva na dobu určitú uzavretá verejnoprávnym subjektom bude zákonná a v súlade s právom, lebo sa na ňu nebude vzťahovať žiadny dôvod protiprávnosti a postup na obsadenie pracovného miesta nebude trvať dlhšie než maximálna trojročná lehota. V tomto prípade ide o pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, ktorý sa nezmení na netrvalý pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú. Zmluva na dobu určitú zanikne uplynutím dohodnutej doby, pričom nevznikne právo na náhradu vo výške vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok.
- 38 V tejto súvislosti Súdny dvor vo svojom rozsudku z 5. júna 2018, *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393), potvrdil, že článok 49 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je v súlade s rámcovou dohodou, pričom rozhodol, že „doložka 4 bod 1 rámcovej dohody... sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej

právnej úprave, ktorá nestanovuje vyplatenie odstupného pracovníkom zamestnaným na základe zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely dočasného obsadenia pracovného miesta počas výberového konania alebo konania o povýšení uskutočneného na účely konečného obsadenia tohto miesta, ako je zmluva o dočasnom obsadení pracovného miesta dotknutá vo veci samej, po uplynutí doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzavreté, zatiaľ čo pracovníkom na dobu neurčitú sa vypláca odstupné pri vypovedaní ich pracovnej zmluvy z objektívneho dôvodu“.

- 39 Skončenie zmluvy na dobu určitú uzavretej v súlade so zákonom preto nemá za následok vyplatenie náhrady vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok. Táto náhrada sa vyplatí len vtedy, ak je zmluva na dobu určitú nezákonná alebo zneužívajúca, a preto uvedená náhrada v žiadnom prípade nie je nezávislá od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zákonnej či zneužívajúcej povahy zmluvy. Práve naopak, uvedenú náhradu treba vyplatiť len vtedy, ak je zmluva na dobu určitú nezákonná alebo ak bola uzavretá zneužívajúcim spôsobom, lebo bola predĺžená na viac ako tri roky.
- 40 Na tomto mieste treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že uplatňovanie doložky 5 rámcovej dohody neukladá všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu pracovnej zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Požiadavkou, ktorá vyplýva z uvedenej doložky členským štátom, je, aby mali iné účinné opatrenie, ktoré môže zabrániť zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a prípadne ho sankcionovať (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 87).
- 41 Z uvedenej doložky 5 teda nevyplýva právny následok spočívajúci v tom, že protiprávne dočasné zamestnávanie zmluvných zamestnancov orgánmi verejnej správy a verejnoprávnymi subjektmi vedie ku konštatovaniu, že pracovnoprávny vzťah je trvalý, ak vnútroštátna právna úprava stanovuje primerané opatrenia na sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú.
- 42 Je teda potrebné preskúmať, či španielske právo v podobe, v akej ho vykladá judikatúra, poskytuje riešenia, ktoré umožňujú zosúladiť plnenie povinností vyplývajúcich z doložky 5 rámcovej dohody s vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré bránia priznaniu postavenia trvalých zmluvných zamestnancov vo verejnom sektore zamestnancom, ktorí neabsolvovali výberové konania zorganizované na tento účel.
- 43 V tejto súvislosti vznikajú pochybnosti, ktoré už boli uvedené, pokiaľ ide o správny výklad rozsudku C-59/22, v rozsahu, v akom sa týmto rozsudkom podľa všetkého popiera, že kvalifikácia pracovnoprávneho vzťahu ako netrvalého pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú s právnymi následkami, ktoré takému postaveniu pripisuje judikatúra, je primeraným opatrením na splnenie doložky 5 rámcovej dohody.

- 44 Tribunal Supremo (Najvyšší súd) nesúhlasí s názorom súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania v uvedenej veci, na ktorý sa odkazuje v bode 94 uvedeného rozsudku, podľa ktorého španielske právo vo vzťahu ku kategórii netrvalých zmlúv na dobu neurčitú nestanovuje žiadne opatrenie určené na zabránenie zneužívaniu týchto zmlúv.
- 45 Ako bolo uvedené, kvalifikácia pracovnoprávneho vzťahu ako netrvalého pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú je právnym následkom vyplývajúcim z nezákonného alebo zneužívajúceho uzatvárania zmlúv na dobu určitú. Predstavuje záruku pre zamestnancov a sankciu pre správny orgán, ktorý je zamestnávateľom, za uvedené nezákonné uzatváranie zmlúv, a preto ju možno považovať za ekvivalentné zákonné opatrenie, ktoré môže zabrániť zneužívaniu uzatvárania zmlúv na dobu určitú orgánom verejnej správy a sankcionovať ho.
- 46 Za týchto okolností, ak kvalifikácia pracovnoprávneho vzťahu ako netrvalého pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú je následkom nezákonného alebo zneužívajúceho uzatvárania zmlúv na dobu určitú a je spojená s vyplatením náhrady vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, určite môže byť zákonným opatrením, ktoré je ekvivalentné zákonným opatreniam uvedeným v doložke 5 rámcovej dohody.

*Možné uplatnenie náhrady v prípade nezákonného prepustenia*

- 47 Pre prípad, že Súdny dvor dospeje k záveru, že uvedená náhrada vo výške 20-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, najviac však do výšky jednoročného zárobku, nie je primeraným opatrením na to, aby sa na základe doložky 5 rámcovej dohody predchádzalo, a prípadne sankcionovalo zneužívanie vyplývajúce z využívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, subsidiárne vzniká pochybnosť, či v takom prípade môže byť primeraným a odrádzajúcim opatrením na tento účel uloženie povinnosti vyplatiť najvyššiu zákonnú náhradu, ktorá platí v danom okamihu v španielskom práve, v prípade nezákonného prepustenia trvalých zamestnancov (v súčasnosti vo výške 30-násobku dennej mzdy za každý odpracovaný rok, najviac však do výšky dvojročného zárobku), čo by znamenalo, že právne postavenie netrvalých zamestnancov na dobu neurčitú by bolo úplne rovnaké ako právne postavenie trvalých zamestnancov vo verejnom sektore.

*Predpisy týkajúce sa stabilizácie zamestnania vo verejnej službe a premeny dočasných pracovných miest na stále pracovné miesta vo verejnej službe. Vyhlásenie výberových konaní týkajúcich sa prístupu k zamestnaniu vo verejnej službe*

- 48 Aj v tejto otázke rozsudok C-59/22 obsahuje viaceré konštatovania, ktoré vyvolávajú pochybnosti o jeho dosahu, keďže sa v ňom uvádza, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje zorganizovanie postupov na premenu dočasných pracovných miest na stále pracovné miesta prostredníctvom vyhlásenia

výberových konaní na obsadenie pracovných miest, na ktorých pracujú dočasní zamestnanci, medzi ktorých patria aj netrvalí zamestnanci na dobu neurčitú, a to pokiaľ je toto zorganizovanie nezávislé od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zneužívajúcej povahy uzatvárania týchto zmlúv na dobu určitú.

- 49 Ako je spomenuté v bode 117 uvedeného rozsudku, Súdny dvor uviedol, že hoci organizovanie výberových konaní poskytuje zamestnancom vo verejnej službe, ktorí sú zneužívajúco zamestnaní, príležitosť pokúsiť sa o prístup k stabilite zamestnania, takáto skutočnosť nemôže zbaviť členské štáty povinnosti prijať primerané opatrenie na náležité sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, keďže – ako sa uvádza v tom istom bode – takéto konania, ktorých výsledok je navyše neistý, sú vo všeobecnosti otvorené aj pre uchádzačov, ktorí neboli obeťami takéhoto zneužívania.
- 50 Na základe toho Súdny dvor v bode 118 konštatoval, že „keďže je teda organizovanie takýchto konaní nezávislé od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zneužívania uzatvárania zmlúv na dobu určitú, nezdá sa, že by mohlo náležite sankcionovať zneužívanie takýchto pracovnoprávných vzťahov a odstrániť dôsledky porušenia práva Únie. Nezdá sa tak, že by umožňovalo dosiahnuť cieľ sledovaný doložkou 5 rámcovej dohody“.
- 51 Podľa názoru vnútroštátneho súdu je však nesporné, že v španielskom práve boli prijaté osobitné legislatívne opatrenia, ktoré sú výslovne zamerané na dodržanie doložky 5 rámcovej dohody z uvedeného hľadiska, pričom cieľom týchto opatrení je práve dosiahnuť, aby zorganizovanie takých konaní vôbec nebolo nezávislé od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zneužívania uzatvárania zmlúv na dobu určitú.
- 52 V Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (zákon č. 20/2021 z 28. decembra 2021 o naliehavých opatreniach na obmedzenie dočasnej povahy zamestnania vo verejnej službe) je vysvetlené, že miera zamestnávania vo verejnej službe na dobu určitú v Španielsku dosiahla takmer 30 %, pričom sa uznáva, že postupnými právnymi úpravami v tejto oblasti sa nepodarilo znížiť toto percento, a uznáva sa neexistencia pravidelného vyhlasovania výberových konaní. Tiež je v ňom výslovne spomenutá doložka 5 rámcovej dohody a judikatúra Súdneho dvora, pričom sa uznáva, že z nej vyplýva povinnosť zaviesť účinné opatrenia, ktoré budú odrádzať od zneužívania uzatvárania zmlúv na dobu určitú a prípadne ho jednoznačne sankcionovať, prijatím účinných opatrení na predchádzanie zneužívaniu a podvodom pri uzatváraní zmlúv na dobu určitú a ich sankcionovanie.
- 53 Okrem vyššie uvedeného sa spomenutým zákonom do Estatuto Básico del Empleado Público (základný služobný poriadok zamestnancov vo verejnej službe) vkladá nové ustanovenie, v ktorom sa stanovuje režim zodpovednosti v prípade nedodržania vyššie uvedených opatrení, ktoré boli zavedené. Posilňuje sa tak obsah tejto novelizácie právnych predpisov, takže protiprávne konania budú viesť

k vyvodu príslušnej zodpovednosti každého z orgánov verejnej správy v súlade s platnou právnou úpravou, pričom sa vytvorí primeraný, účinný a odrádzajúci mechanizmus na splnenie povinnosti predchádzať zneužívaniu pri uzatváraní zmlúv na dobu určitú so zamestnancami orgánov verejnej správy v súlade s doložkou 5 rámcovej dohody.

- 54 Uvedený zákon stanovuje proces stabilizácie zamestnania vo verejnej službe, ktorého cieľom je obsadiť pracovné miesta, na ktorých pracujú dočasní zamestnanci, v prípade ktorých systém výberu pozostáva z výberového konania na základe kvalifikácie a skúšok – pričom 40 % z celkového počtu bodov sa prideli výberovému kolu na základe kvalifikácie, počas ktorého sa zväčša zohľadní prax v príslušnom orgáne, triede, kategórii alebo rovnocennom zaradení, a uskutočnenie výberového kola na základe skúšok nesmie mať vyradovací charakter – v rámci kolektívneho vyjednávania.
- 55 Rovnako upravuje výnimočné uverejnenie výzvy na podávanie prihlášok vo forme výberového konania na základe kvalifikácie na pracovné miesta, ktoré spĺňajú požiadavky stanovené v článku 2 ods. 1 a ktoré boli nepretržite obsadené na dobu určitú pred 1. januárom 2016. Tieto výberové konania organizované len raz sa môžu dohodnúť v každej oblasti činnosti štátnej správy, autonómnych spoločenských a územných celkov. Aby sa zabránilo priesťahom v týchto nových konaniach, bude sa vyžadovať, aby sa pracovné ponuky týkajúce sa týchto stabilizačných procesov schválili a uverejnili v príslušných úradných vestníkoch pred 1. júnom 2022 a príslušné oznámenia o výberových konaniach do 31. decembra 2022, pričom tieto konania sa musia ukončiť do 31. decembra 2024.
- 56 Z tohto súboru zákonných opatrení podľa názoru vnútroštátneho súdu vyplýva, že zorganizovanie výberových konaní zameraných okrem iného na zamestnancov vo verejnej službe, ktorí boli zamestnaní zneužívajúcim spôsobom prostredníctvom zmlúv na dobu určitú, nie je nezávislé od akejkoľvek úvahy týkajúcej sa zneužívajúcej povahy uzatvárania týchto zmlúv, ale práve naopak je neoddeliteľne spojené s touto situáciou, pričom jeho cieľom je ukončiť túto situáciu prostredníctvom zosúladenia každého tohto zamestnania vo verejnej službe s právnymi predpismi.
- 57 Je pravda, že uvedené konania budú otvorené pre uchádzačov, ktorí neboli obeťami takejto zneužívania, ale je tiež pravda, že podľa vzorca stanoveného zákonodarcom sa rozhodujúca hodnota na získanie pracovného miesta pripisuje predchádzajúcej praxi a dobe, počas ktorej títo zamestnanci vykonávali uvedené úlohy počas období, v ktorých boli zamestnaní na dobu určitú, čo náležite kompenzuje situáciu, ktorú znášali počas uvedených období, keďže sa im do veľkej miery a za veľmi priaznivých podmienok uľahčuje definitívny prístup k pracovnému miestu.
- 58 Navyše nemožno zabúdať na to, že uvedení zamestnanci boli prijatí do zamestnania bez toho, aby museli absolvovať akýkoľvek typ výberového konania na získanie trvalého zamestnania vo verejnej službe, ktorý by bol v súlade so

zásadami publicity, rovnosti, zásluh a spôsobilosti. Tiež nemuseli súťažiť so všetkými tuzemskými občanmi a občanmi iných členských štátov, ktorí boli zbavení možnosti získať zamestnanie vo verejnej službe, ktoré získali osoby, ktoré mali prospech z tohto nezákonného konania subjektu, ktorý je zamestnávateľom.

- 59 Tiež treba vziať do úvahy, že uvedená právna úprava rovnako stanovuje vyvodenie zodpovednosti orgánov verejnej moci. Táto právna úprava umožňuje domáhať sa – a to aj v súdnom konaní – včasného splnenia uvedených zákonných povinností, a tak žiadať od zamestnávateľa, aby zorganizoval výberové konanie na obsadenie pracovného miesta, ako aj vyvodit' zodpovednosť iného typu, vrátane majetkovej zodpovednosti.
- 60 V konečnom dôsledku je právny režim stanovený pre tieto výberové konania v súlade s ustanoveniami doložky 5 rámcovej dohody, keďže pri organizovaní výberových konaní bola zohľadnená zneužívajúca povaha uzatvárania zmlúv na dobu určitú a jeho cieľom je reagovať na situáciu, v ktorej sa nachádzajú zamestnanci, ktorí sú obeťami zneužívania, pričom sa náležite vyváži kompenzácia ich práv s legitímnymi očakávaniami ostatných občanov, že budú mať prístup k zamestnaniu vo verejnej službe v súlade so zásadami rovnosti, zásluh a spôsobilosti a pri dodržiavaní voľného pohybu.
- 61 K vyššie uvedenému treba doplniť záverečnú úvahu. Kvalifikácia všetkých zmluvných zamestnancov, ktorí majú postavenie netrvalých zamestnancov na dobu neurčitú, ako trvalých zamestnancov by mala za následok, že správny orgán by bol zbavený povinnosti zorganizovať tieto výberové konania a ostatným občanom by sa odoprelo právo zúčastniť sa na nich, keďže premena pracovných miest, ktoré zastávajú títo netrvalí zamestnanci na dobu neurčitú, na stále pracovné miesta by znamenala, že by nebolo potrebné zorganizovať výberové konanie na obsadenie týchto pracovných miest, čo by spôsobilo nepopierateľnú ujmu prípadným oprávneným uchádzačom o také pracovné miesta.