

## NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY

JULIANE KOKOTT

prednesené 27. októbra 2005<sup>1</sup>

### I — Úvod

1. Táto vec sa týka uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú zamestnávateľmi verejného sektora v Grécku. Návrhom na začatie prejudiciálneho konania sa grécky súd, Monomeles Protodikeio Thessalonikis, pýta Súdneho dvora na požiadavky práva Spoločenstva týkajúce sa takýchto pracovno-právnych vzťahov na dobu určitú. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa osobitne týka opatrení, ktoré treba prijať, aby sa predchádzalo zneužitiu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.

2. Týmto návrhom na začatie prejudiciálneho konania bola tiež Súdnemu dvoru položená otázka zásadného významu: od ktorého okamihu sú vnútroštátne súdy povinné vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou?

### II — Právny rámec

#### A — Právo Spoločenstva

3. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP<sup>2</sup>, vytvára právny rámec práva Spoločenstva v tejto veci. Táto smernica zavádza rámcovú dohodu o práci na dobu určitú (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorú 18. marca 1999 uzavreli tri všeobecné medzirezortné organizácie [Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC), Európske centrum podnikov s verejnou účasťou (CEEP), Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE)] a ktorá tvorí prílohu smernice.

4. Rámcová dohoda o práci na dobu určitú je založená na úvahe, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovno-

<sup>1</sup> — Jazyk prednesu: nemčina.

<sup>2</sup> — Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

právneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“<sup>3</sup>. Rámcová dohoda však zároveň stanovuje, že „v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom“<sup>4</sup>.

5. V dôsledku toho doložka 1 rámcovej zmluvy definuje jej účel takto:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
- b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

6. Doložka 5 rámcovej dohody sa týka opatrení proti nezákonnému opakovanému uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanému zakladaniu pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo [opakovanom zakladaní — *neoficiálny preklad*] 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, prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzavretie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávnych vzťahov — *neoficiálny preklad*];
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo [nepretržite zakladaných — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [koľkokrát možno opätovne uzatvoriť pracovné zmluvy alebo opätovne založiť pracovnoprávne vzťahy — *neoficiálny preklad*].

3 — Druhý odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 6 jej všeobecných hľadísk.

4 — Bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež druhý odsek jej preambuly.

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

obsahu rámcovej dohody.<sup>5</sup> Toto umožní zohľadniť situáciu príznačnú pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach vrátane činností sezónnej povahy.<sup>6</sup>

a) „opakovane uzatvorené“;

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

9. Článok 3 smernice 1999/70 stanovuje dátum nadobudnutia účinnosti smernice na deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*, teda 10. júl 1999.

7. Nakoniec, doložka 8 bod 3 rámcovej dohody stanovuje:

„Vykonávanie tejto dohody neoprávňuje k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje.“

8. Smernica 1999/70 povoľuje členským štátom, aby si termíny použité v rámcovej dohode, ale nie v nej výslovne vymedzené, vymedzili v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, a to za predpokladu, že príslušné vymedzenia budú zodpovedať

10. Podľa článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 sú členské štáty povinné „do 10. júla 1999 [uviesť] do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou“ alebo najneskôr do tohto termínu zabezpečiť, že „sociálni partneri prijímú potrebné opatrenia dohodou“. Členským štátom sa v prípade potreby a po porade so sociálnymi partnermi poskytuje nanajviš ešte jeden rok podľa článku 2 druhého odseku na to, aby zohľadnili osobitné problémy alebo uplatňovanie kolektívnych dohôd. Ako uvádza Komisia

<sup>5</sup> — Sedemnásť odôvodnenie smernice 1999/70.

<sup>6</sup> — Všeobecné hľadiská rámcovej dohody o práci na určitú dobu, bod 10; pozri tiež tretí odsek preambuly tejto dohody.

Európskych spoločností, v prípade Helénskej republiky bola táto lehota predĺžená o jeden rok do 10. júla 2002.

Prezidentský dekrét č. 81/2003

## B — Vnútroštátne právo

11. Relevantné ustanovenia gréckeho práva sú jednak ustanovenia zákona č. 2190/1994 a jednak prezidentské dekréty prijaté na účely prebratia smernice 1999/70.

13. Prezidentský dekrét č. 81/2003<sup>8</sup>, ktorý nadobudol účinnosť 2. apríla 2003, stanovuje „ustanovenia týkajúce sa pracovníkov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú“ a v súlade s jeho článkom 2 ods. 1 bol pôvodne „uplatniteľný na pracovníkov zamestnaných na základe zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu uzavretého, resp. založeného na dobu určitú“. Rozsah pôsobnosti tohto ustanovenia bol však neskôr obmedzený prezidentským dekrétom č. 180/2004 z 23. augusta 2004<sup>9</sup> na pracovnoprávne vzťahy v súkromnom sektore<sup>10</sup>.

Zákon č. 2190/1994

12. Článok 21 zákona č. 2190/1994<sup>7</sup> stanovuje:

14. Článok 5 prezidentského dekrétu č. 81/2003 obsahoval vo svojom pôvodnom znení tieto „ustanovenia o ochrane pracovníkov a o ochrane pred zneužitiami práv na ich škodu“:

„... verejnoprávne orgány a právnické osoby... môžu zamestnávať pracovníkov na základe pracovnej zmluvy podľa súkromného práva na dobu určitú na účely pokrytia sezónnych potrieb alebo iných pravidelne opakujúcich sa alebo dočasných potrieb... transformácia na zmluvy na dobu neurčitú je neplatná...“.

„1. Neobmedzené opätovné uzatváranie pracovných zmlúv uzavretých na dobu určitú je v súlade so zákonom, keď je odôvodnené objektívnym dôvodom.

8 — FEK A' 77/2.4.2003.

9 — FEK A' 60/23.8.2004. Prezidentský dekrét č. 180/2004 v súlade so svojim článkom 5 ods. 1 nadobúda účinnosť dňom jeho uverejnenia v úradnom vládnom vestníku, ak nie je stanovené inak v iných predpisoch.

10 — Pozri článok 1 prezidentského dekrétu č. 180/2004.

7 — FEK A' 28/3.3.1994.

a) Tento objektívny dôvod predstavujú najmä tieto prípady:

alebo založené na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým zamestnancom, za rovnakých podmienok alebo za podobných podmienok, keď nie sú oddelené obdobím dlhším ako dvadsať (20) pracovných dní.

... keď povinnosť uzavrieť zmluvu na dobu určitú vyplýva zo zákona alebo nariadenia...

3. Keď bez toho, že by to odôvodňoval jeden z dôvodov uvedených v odseku 1 tohto článku, celková doba zmlúv uzatváraných opätovne alebo opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú presahuje dva roky, je opodstatnené predpokladať, že tieto zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy sú zamerané na pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb podniku alebo hospodárskej činnosti tak, že sa menia na zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú. Ak v priebehu vyššie uvedených dvoch rokov sú opätovne uzatvorené tri zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy, v zmysle odseku 4 tohto článku bez toho, že by to bolo odôvodnené akýmkoľvek dôvodom uvedeným v odseku 1, treba predpokladať, že tieto opätovné uzatvorenia sú zamerané na pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb podniku alebo hospodárskej činnosti, takže zodpovedajúce zmluvy sa menia na zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú. Vo všetkých týchto prípadoch dôkazné bremeno opaku nesie zamestnávateľ.

5. Ustanovenia tohto článku sú uplatniteľné na zmluvy alebo na opätovné uzatvorenia zmlúv, alebo nepretržité založenia pracovnoprávných vzťahov uzavretých, resp. založených po tom, čo tento dekrét nadobudne účinnosť.<sup>11</sup>

15. Prezidentský dekrét č. 180/2004 zmenil vyššie citovaný článok 5 prezidentského dekrétu č. 81/2003, ktorý teraz znie takto<sup>11</sup>:

„1. Neobmedzené opätovné uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú je v súlade so zákonom, ak je odôvodnené objektívnym dôvodom. Takýto dôvod jestvuje najmä:

keď nepretržité uzatváranie je odôvodnené formou, charakterom alebo činnosťou zamestnávateľa alebo podniku, alebo dôvodmi, alebo osobitnými naliehavými okolnosťami, pokiaľ vyplývajú priamo alebo nepriamo z predmetnej

4. Za „opätovné“ treba považovať zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy uzavreté

<sup>11</sup> — Pozri článok 3 prezidentského dekrétu č. 180/2004.

pracovnej zmluvy, napríklad v prípade dočasného zamestnania pracovníka, zväčšenia rozsahu dočasných prác, dočasného zvýšenia množstva práce, alebo keď ohraničená dĺžka súvisí so vzdelaním alebo odbornou prípravou, keď opätovné uzatváranie zmluvy má za cieľ uľahčiť prevedenie pracovníka na obdobnú prácu alebo uskutočnenie prác, alebo presného programu, alebo keď súvisí s určitou udalosťou, alebo...

3. Keď celková dĺžka zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú presahuje dva (2) roky, predpokladá sa, že majú za cieľ pokryť stále a trvalé potreby podniku alebo hospodárskej činnosti, a preto sa menia na zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú. Ak v priebehu vyššie uvedeníh dvoch rokov boli viac ako tri (3) opätovne uzatvorené zmluvy alebo opätovne založené pracovnoprávne vzťahy v zmysle odseku 4 tohto článku, je potrebné predpokladať, že tieto opätovné uzavretia alebo opätovné založenia sú zamerané na pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb podniku alebo hospodárskej činnosti, a preto sa zodpovedajúce zmluvy menia na zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú. Dôkazné bremeno opaku leží na zamestnávateľovi.

4. Za „opätovne uzatvorené“ treba považovať zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým zamestnancom, za rovnakých podmienok alebo za podobných podmienok, v časových

úsekoch nepresahujúcich (45) štyridsaťpäť dní, bez ohľadu na to, či ide o pracovné dni alebo nie. V prípade skupiny sa pod pojmom „ten istý zamestnávateľ“ na účel uplatnenia predchádzajúceho odseku chápu aj podniky patriace do skupiny.

5. Ustanovenia tohto článku sa použijú na zmluvy alebo na opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv, alebo na opätovné založenie pracovnoprávných vzťahov po nadobudnutí účinnosti tohto dekrétu.“

Prezidentský dekrét č. 164/2004

16. Prezidentský dekrét č. 164/2004<sup>12</sup>, ktorý nadobudol účinnosť 19. júla 2004, stanovuje nakoniec osobitné ustanovenia týkajúce pracovníkov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore. Jeho článok 2 ods. 1 definuje rozsah jeho pôsobnosti takto:

„Ustanovenia tohto dekrétu sú uplatniteľné na pracovníkov verejného sektora, tak ako sú definovaní v článku 3 tohto dekrétu, ako aj

12 — FEK A' 134/19.7.2004. Podľa článku 12 ods. 1 nadobudne prezidentský dekrét č. 164/2004 účinnosť dňom jeho uverejnenia v úradnom vládnom vestníku, ak nie je stanovené inak v iných predpisoch.

na pracovníkov obecných a mestských podnikov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, keď je pracovník odmeňovaný mzdou, na dobu určitú alebo na základe zmluvy o dielo, alebo akejkoľvek inej formy pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorým sa má skryť vzťah podriadenosti.“

4. V žiadnom prípade však nie je možné opätovne uzavrieť zmluvu viac ako trikrát po sebe s výnimkou ustanovení odseku 2 nasledujúceho článku.“

18. Podľa prechodných ustanovení článku 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004:

17. Článok 5 prezidentského dekrétu č. 164/2004 obsahuje najmä tieto ustanovenia o možnosti opätovne uzavrieť zmluvy vo verejnom sektore:

„1. Zakázané sú zmluvy uzatvárané opätovne a plnené medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom v zhodnom alebo obdobnom odbore, za zhodných alebo obdobných pracovných podmienok s časovým odstupom kratším ako tri mesiace.

„1. Za podmienky, že boli uzavreté pred nadobudnutím účinnosti tohto dekrétu a že sú ešte uplatniteľné v čase jeho nadobudnutia účinnosti, opätovne uzatvorené zmluvy v zmysle článku 5 ods. 1 odteraz predstavujú pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ak sú súčasne splnené tieto podmienky:

2. Uzatváranie takýchto zmlúv je výnimočne v súlade s právom, keď je odôvodnené objektívnym dôvodom. Objektívnym dôvodom je to, keď zmluvy nasledujúce po pôvodnej zmluve sú uzatvárané s cieľom pokryť osobitné potreby toho istého druhu priamo alebo nepriamo spojené s formou, charakterom alebo činnosťou podniku.

a) Celková doba opätovne uzatvorených zmlúv je aspoň dvadsaťštyri (24) mesiacov ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto dekrétu, nezávisle od počtu opätovne uzatvorených zmlúv, alebo po uzatvorení pôvodnej zmluvy v zmysle článku 5 ods. 1 tohto dekrétu sa opätovne uzatvoria aspoň tri zmluvy s celkovou dĺžkou zamestnania aspoň osemnásť (18) mesiacov počas obdobia 24 mesiacov od pôvodnej zmluvy.

b) Celková dĺžka zamestnania uvedená v písmene a) musí byť skutočne splnená

...

v tej istej organizácii, v tej istej pracovnej funkcii alebo v obdobnej pracovnej funkcii a za rovnakých podmienok ako v prípade pôvodnej zmluvy alebo za obdobných podmienok...

### III — Skutkový stav a konanie pred vnútroštátnym súdom

- c) Predmetom zmluvy musia byť činnosti, ktoré sa priamo a bezprostredne vzťahujú na trvalé a dlhodobé potreby predmetnej organizácie, ako sú potreby vymedzené verejným záujmom, ktorý táto organizácia plní.
- d) Celková dĺžka vo vyššie uvedenom zmysle musí byť splnená v rámci pracovného pomeru stanoveného týždenného pracovného času alebo v rámci pracovného pomeru na kratší pracovný čas a pracovné úlohy musia byť zhodné alebo obdobné tým, ktoré sú uvedené v pôvodnej zmluve.
- ...
5. Ustanovenia odseku 1 tohto článku sa tiež vzťahujú na zmluvy, ktorých účinnosť uplynula v priebehu troch mesiacov pred nadobudnutím účinnosti tohto dekrétu; tieto zmluvy sa považujú za opätovne uzavreté zmluvy, ktoré zostávajú uplatniteľné až do nadobudnutia účinnosti tohto dekrétu. Podmienka uvedená v odseku 1 písm. a) tohto článku musí byť splnená ku dňu uplynutia účinnosti zmluvy.“
19. Žalobcovia vo veci samej, ktorých bolo pôvodne 18<sup>13</sup>, medzi nimi aj pán Konstantinos Adeneler, boli zamestnaní u žalovaného vo veci samej, Grécky úrad pre mlieko, Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG). ELOG je právnická osoba založená podľa súkromného práva so sídlom v Solúne, ktorá podľa relevantných ustanovení gréckeho práva patrí do verejného sektora v širšom zmysle<sup>14</sup>. Úlohou ELOG-u je riadiť systém kvót mlieka na gréckom území a dohliadať, aby tieto kvóty neboli Gréckom prekročené.
20. Medzi ELOG-om a každým zo žalobcov vo veci samej došlo k opätovnému uzatvoreniu pracovných zmlúv podľa súkromného práva, všetkých na dobu určitú. To platí tak pre pôvodné pracovné zmluvy, ako aj pre zmluvy, ktoré boli opätovne uzatvorené.
21. Prvý pracovnoprávny vzťah jedného zo žalobcov bol založený pred 10. júlom 2001, teda dátumom, ktorý znamenal koniec riadnej lehoty na prebratie smernice 1999/70. ELOG uzavrel prvé pracovné zmluvy s ostatnými žalobcami v každom prípade pred uplynutím lehoty predĺženej do 10. júla 2002. Všetky zmluvy, tak pôvodné zmluvy, ako aj opätovne uzavreté zmluvy, boli

13 — Tria žalobcovia medzičasom vzali späť svoju žalobu.

14 — Článok 51 ods. 1 zákona č. 1892/1990 (FEK A' 101).

uzavreté na dobu osem mesiacov, pričom medzi opätovne uzatvorenými zmluvami boli časové úseky v rozsahu 22 dní až takmer 11 mesiacov. Každý zo žalobcov bol znovu zamestnaný na tie isté pracovné miesta (laboratórny technik, sekretárka, veterinár atď.) ako v pôvodnej pracovnej zmluve.

#### IV — Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie na Súdnom dvore

24. Uznesením z 8. apríla 2004, opraveným uznesením z 5. júla 2004, položil Monomeles Protodikeio Thessalonikis<sup>15</sup> (ďalej tiež „vnútroštátny súd“) Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

22. V čase nadobudnutia účinnosti prezidentského dekrétu č. 81/2003 2. apríla 2003 mal každý zo žalobcov uzavretú pracovnú zmluvu na dobu určitú. Doba trvania všetkých týchto pracovnoprávných vzťahov uplynula medzi júnom 2003 a koncom augusta 2003. Odvtedy sú žalobcovia buď nezamestnaní, alebo dočasne zamestnaní ELOG-om na základe rozhodnutí súdnych orgánov o nariadení predbežného opatrenia.

„1. Má vnútroštátny sudca vykladať svoje vnútroštátne právo — v čo najväčšej možnej miere — v súlade so smernicou, ktorá bola prebratá do vnútroštátneho právneho poriadku oneskorene a) odo dňa nadobudnutia účinnosti smernice alebo b) odo dňa uplynutia lehoty na prebratie, ktorá nebola dodržaná, alebo c) odo dňa nadobudnutia účinnosti vnútroštátneho opatrenia na prebratie smernice?

23. V spore vo veci samej žalobcovia tvrdia, že ich práca pokrývala trvalé a dlhodobé potreby žalovaného, a preto opätovné uzavretia pracovných zmlúv na dobu určitú boli zneužitím práva. V prejednávanej veci žiadajú vnútroštátny súd, aby rekvafikoval ich pracovné zmluvy s ELOG-om na zmluvy na dobu neurčitú. Táto rekvafikácia je nevyhnutná pred rozhodnutím o ďalších návrhoch žalobcov, napríklad o ich znovuzačlenení a zaplatení náhrady mzdy.

2. Má sa doložka 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú vykladať v tom zmysle, že iba skutočnosť, že uzavretie zmluvy na dobu určitú je uložené zákonným alebo vykonávacím ustanovením, môže byť objektívnym dôvodom odôvodňujúcim uzavretie alebo opätovné uzatváranie

<sup>15</sup> — Ide o Súd prvého stupňa v Solúne.

takýchto zmlúv, podobne ako dôvody súvisiace s charakterom, druhom alebo vlastnosťami vykonávanej práce alebo iné podobné dôvody?

ných zmlúv na dobu určitú uzatváraných opätovne v zásade s cieľom pokryť výnimočné a sezónne potreby zamestnávateľa, ale v skutočnosti uzatváraných s cieľom pokryť trvalé a dlhodobé potreby, na zmluvy na dobu neurčitú?“

3. a) Je zlučiteľné s doložkou 5 ods. 1 a 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú ustanovenie, akým je článok 5 ods. 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003, podľa ktorého treba považovať za opätovne uzavreté zmluvy medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým zamestnancom, za rovnakých podmienok alebo za podobných podmienok, keď nie sú oddelené obdobím dlhším ako dvadsať pracovných dní?

25. Žalobcovia vo veci samej, grécka vláda a Komisia v konaní pred Súdny dvorom predložili ústne a písomné pripomienky; ELOG sa vyjadril iba na ústnom pojednávaní.

- b) Možno vykladať doložku 5 ods. 1 a 2 rámcovej dohody o práci na dobu určitú v tom zmysle, že sa predpokladá, že pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom je na dobu neurčitú, len ak je splnená podmienka uvedená v článku 5 ods. 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003?

## V — Posúdenie

4. Je v súlade so zásadou potrebného účinku práva Spoločenstva a s účelom doložky 5 ods. 1 a 2 v spojení s doložkou 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú článok 21 zákona č. 2190/1994, ktorým sa zakazuje premena pracov-

## A — O prípustnosti prejudiciálnych otázok

26. Vo svojich písomných pripomienkach aj grécka vláda, aj Komisia spochybnili relevantnosť prejudiciálnych otázok na účely rozhodnutia.

O prvej otázke: deň relevantný pre právne posúdenie

vtedy, ak je zrejmé, že požadovaný výklad práva Spoločenstva nemá žiaden vzťah k realite alebo k predmetu sporu vo veci samej, alebo pokiaľ ide o všeobecnú alebo hypotetickú otázku.<sup>16</sup>

27. Komisia predovšetkým spochybňuje dôležitosť prvej prejudiciálnej otázky pre vyriešenie sporu, ktorej cieľom je stanoviť deň, od ktorého má byť vnútroštátne právo vykladané v súlade so smernicou. Svoje pochybnosti zakladá na skutočnosti, že sporné pracovné zmluvy všetkých žalobcov vo veci samej *zanikli až po* uverejnení prezidentského dekrétu č. 81/2003, teda ku dňu, keď lehota na prebratie smernice Helénskou republikou už uplynula a keď už bolo okrem iného prijaté vnútroštátne právne ustanovenie preberajúce smernicu 1999/70. Komisia sa teda domnieva, že spor vo veci samej sa netýka predchádzajúceho obdobia a že v dôsledku toho otázka povinnosti výkladu v súlade so smernicou v predchádzajúcich obdobiach nie je relevantná.

29. V prejednávanej veci nie je vôbec *zrejmé*, že relevantným obdobím je neskoršie obdobie uvádzané Komisiou. Iba vnútroštátny súd môže totiž určiť, ktorý deň je podľa vnútroštátneho práva rozhodujúci pre posúdenie zákonnosti uplatnenia pracovných zmlúv na dobu určitú (deň uzatvorenia alebo deň skončenia zmluvy), a následne určiť právne ustanovenia, o ktoré sa treba oprieť (prezidentský dekrét č. 81/2003 alebo iné ustanovenia vnútroštátneho práva). Nie je vôbec pravdepodobné, že vnútroštátny súd v prejednávanej veci dospeje k záveru, že zákonnosť pracovných zmlúv na dobu určitú musí byť v každom prípade posúdená v závislosti od právneho stavu platného *ku dňu ich uzatvorenia*. Pokiaľ je známe, tento deň sa v každom prípade nachádza v období *pred* dátumom uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70 stanovenom pre Helénsku republiku, teda pred 10. júlom 2002.

28. Podľa ustálenej judikatúry je však výlučne vecou vnútroštátneho súdu posúdiť vzhľadom na osobitné okolnosti jednotlivého prípadu nevyhnutnosť rozhodnutia o prejudiciálnej otázke na to, aby sám mohol rozhodnúť o veci samej, ako aj relevanciu otázok, ktoré vnútroštátny súd kladie Súdnemu dvoru. Súdny dvor môže zamietnuť návrh podaný vnútroštátnym súdom iba

30. Podľa vyhlásení žalobcov vo veci samej, ktoré neboli spochybnené, prvá aj druhá pracovná zmluva na dobu určitú bola uzavretá aspoň s jedným z nich pred uplynutím lehoty na prebratie stanovenej

<sup>16</sup> — Stačí sa odvolať na dva rozsudky z 15. decembra 1995, Bosman C-415/93, Zb. s. I-4921, body 59 až 61 a zo 7. júna 2005, VEMW a i. C-17/03, Zb. s. I-4983, bod 34.

Helénskej republike, teda pred vyššie uvede-  
ným dátumom 10. júl 2002<sup>17</sup>. Práve  
vo vzťahu k týmto zmluvám môže byť otázka,  
či vnútroštátne právo, ktoré sa na ne  
uplatňuje, má alebo nemá byť vykladané  
v súlade so smernicou a rámcovou dohodou  
pred uplynutím lehoty na prebratie, kľúčo-  
vou otázkou.

31. Za týchto podmienok nie je otázka dňa,  
od ktorého vzniká povinnosť vykladať vnú-  
troštátne právo v súlade so smernicou, vôbec  
*zjavne pozbavená významu*. Nepresvedčili  
ma preto pochybnosti vyjadrené Komisiou,  
ktoré sa týkajú relevantnosti prvej prejudi-  
ciálnej otázky pre riešenie sporu.

O druhej a tretej otázke: zmena *a posteriori*  
vnútroštátneho právneho stavu

32. Podstatou druhej a tretej otázky vnútro-  
štátneho súdu je, či rámcová dohoda  
o pracovných zmluvách na dobu určitú môže

byť vykladaná spôsobom, ktorý nebráni takej  
definícii objektívneho dôvodu a opätovného  
charakteru, ktorú stanovil grécky zákono-  
darca v prezidentskom dekréte č. 81/2003.  
Grécka vláda v tejto súvislosti vo svojich  
písomných a ústnych pripomienkach uvádza,  
že od prijatia osobitných ustanovení pre  
verejný sektor prezidentskými dekrétmi  
č. 164/2004 a č. 180/2004, už nie je v spore  
vo veci samej uplatniteľný prezidentský  
dekrét č. 81/2003, a teda otázky týkajúce sa  
tohto predpisu už nemajú žiaden vplyv na  
riešenie sporu. Grécka vláda tým spochyb-  
ňuje relevantnosť druhej a tretej prejudiciál-  
nej otázky pre riešenie sporu.

33. Treba predovšetkým v tejto súvislosti  
zdôrazniť, že článok 234 ES priznáva Súd-  
nemu dvoru právomoc vykladať právo Spo-  
ločenstva, a preto zmeny, ktoré vo vnútro-  
štátnych právnych predpisoch nastali po  
podaní návrhu na začatie prejudiciálneho  
konania, nemajú na tento výklad vplyv.<sup>18</sup>

34. Z vyššie citovanej judikatúry vyplýva, že  
je výlučne vecou vnútroštátneho súdu posú-  
diť nevyhnutnosť rozhodnutia o prejudiciál-  
nej otázke na to, aby sám mohol rozhodnúť

17 — Pozri pripomienky žalobcov vo veci samej, body 51 a 52,  
podľa ktorých prvé pracovné zmluvy na dobu určitú osem  
mesiacov boli uzavreté s takmer polovicou dotknutých osôb  
pred 10. júlom 2001 a s časťou z nich bola druhá pracovná  
zmluva na dobu určitú uzavretá iba 22 dní po skončení prvej  
zmluvy.

18 — Rozsudok zo 7. decembra 1993, Pierrel a i., C-83/92,  
Zb. s. I-6419, bod 32. Pozri v tomto zmysle rozsudok  
z 30. apríla 1996, CIA Security International, C-194/94, Zb.  
s. I-2201, bod 20.

o veci samej<sup>19</sup>; Súdny dvor môže iba zamietnuť prejudiciálne otázky, ktoré sú mu predložené, ak sú pre riešenie sporu zjavne irelevantné.<sup>20</sup>

35. V rozpore s tvrdeniami gréckej vlády nie je v prejednávanej veci vôbec *zjavné*, že na *všetkých*<sup>21</sup> žalobcov vo veci samej sa vzťahujú nové osobitné ustanovenia pre verejný sektor ustanovené prezidentským dekrétom č. 164/2004 a že v dôsledku toho sa skôr platné právne predpisy, teda prezidentský dekrét č. 81/2003 v znení z roku 2003, už na dotknuté osoby neuplatňuje.

36. Ustanovenia prezidentského dekrétu č. 164/2004 sú určite retroaktívne v rozsahu, v akom sa ich uplatnenie výslovne vzťahuje na pracovné zmluvy na dobu určitú uzavreté počas dvoch rokov predchádzajúcich dňu nadobudnutia jeho účinnosti. Neuplatňuje sa však na pracovné zmluvy platné v čase nadobudnutia jeho účinnosti

19. júla 2004 a na zmluvy, ktoré skončili aspoň tri mesiace pred týmto dátumom<sup>22</sup>. Podľa údajov vnútroštátneho súdu však pracovné zmluvy žalobcov vo veci samej predchádzajú tomuto dátumu, keďže skončili v období medzi júnom a septembrom 2003.

37. Rovnako nie je až také zjavné, že prezidentský dekrét č. 180/2004 *retroaktívne* obmedzuje rozsah vecnej pôsobnosti prezidentského dekrétu č. 81/2003 na pracovné zmluvy v súkromnom sektore. Prezidentský dekrét č. 180/2004 v každom prípade neobsahuje žiadne výslovné ustanovenie v tomto zmysle. Naopak, dotknuté pozmeňovacie ustanovenia, zdá sa, nadobudli účinnosť až v auguste 2004<sup>23</sup>.

38. Ústna časť konania tiež v tejto súvislosti poukázala na existenciu nejednotného názoru dotknutých osôb na otázku časového uplatnenia relevantných ustanovení gréckeho práva.

39. V tomto kontexte možno skonštatovať, že v každom prípade nie je zjavné, že druhá a tretia prejudiciálna otázka nemajú žiaden vzťah k realite alebo predmetu sporu vo veci samej. V dôsledku toho musí byť návrh na začatie prejudiciálneho konania z tohto hľadiska vyhlásený za prípustný.

19 — Rozsudok CIA Security International, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 20.

20 — Pozri vyššie, bod 28 a poznámku pod čiarou 16 týchto návrhov.

21 — Grécka vláda samotná v bode 16 svojich písomných pripomienok priznáva, že na základe ustanovení prezidentského dekrétu č. 164/2004 iba 9 z 18 žalobcov vo veci samej spĺňa podmienky na transformáciu ich zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú. Vyhlásenia ELOG-u počas ústnej časti konania, zdá sa, tiež naznačujú, že nie všetci žalobcovia vo veci samej majú výhody z prechodných ustanovení prezidentského dekrétu č. 164/2004.

22 — Pozri prechodné ustanovenia článku 11 ods. 1 a 5 prezidentského dekrétu č. 164/2004.

23 — Pozri v tejto súvislosti poznámku pod čiarou 9 vyššie.

O štvrtej otázke: vecná pôsobnosť rámcovej zmluvy

40. Štvrtá prejudiciálna otázka sa týka dôsledkov vyplývajúcich zo zneužívajúceho uplatnenia článku 21 gréckeho zákona č. 2190/1994 pri uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore pri uplatnení rámcovej dohody o práci na dobu určitú. Grécka vláda v súvislosti s týmto bodom vysvetľuje, že na tento predpis sa nevzťahuje pôsobnosť rámcovej dohody. Grécka vláda sa domnieva, že účelom tohto predpisu je zabrániť zneužitiu vyplývajúcemu z opätovného uzatvárania *viacerych* pracovných zmlúv na dobu určitú, zatiaľ čo článok 21 gréckeho zákona č. 2190/1994 sa týka iba uzatvorenia *prvej* pracovnej zmluvy na dobu určitú. Grécka vláda takto znovu spochybňuje relevantnosť prejudiciálnej otázky pre riešenie sporu vo veci samej.

41. V rozpore s názorom gréckej vlády však nie je vôbec *zjavné*, že článok 21 gréckeho zákona č. 2190/1994 nemôže mať — aspoň nepriamo — dôsledky na prípustnosť *opätovne* uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Toto ustanovenie totiž zakazuje obnoviť pracovné zmluvy na dobu určitú alebo uzavrieť nové zmluvy iba v určitých prípadoch. Z uvedeného môže *a contrario* vyplývať, že vo všetkých ostatných prípadoch je uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú zákonné. V dôsledku toho žalobcovia vo veci samej tvrdia — bez toho, aby boli v tomto bode spochybnení — že v praxi sa

verejný sektor dlhé roky odvolával na článok 21 gréckeho zákona č. 2190/1994, aby tak odôvodnil uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú ôsmich mesiacov, uzatváraných v štvormesačných intervaloch medzi tým istým zamestnancom a zamestnávateľom. V tomto kontexte môže byť výklad rámcovej dohody o práci na dobu určitú pre vnútroštátny súd užitočný a môže mať vplyv na riešenie sporu, ktorý mu bol predložený. Teda aj pokiaľ ide o tento bod, neexistuje žiadna pochybnosť o prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

B — *Deň, keď vzniká povinnosť vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou (prvá otázka)*

42. Prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, od ktorého dňa je povinný vykladať svoje vnútroštátne právo v súlade so smernicou. Uvádza tri možné dátumy: a to nie len deň uplynutia lehoty na prebratie alebo deň nadobudnutia účinnosti ustanovení (oneskorených) smerujúcich k prebratiu smernice do vnútroštátneho práva, ale tiež výslovne aj skorší deň, keď nadobudla účinnosť smernica. Prínajmenšom pre časť žalobcov vo veci samej je totiž dôležité obdobie predchádzajúce uplynutiu lehoty na prebratie.<sup>24</sup>

24 — Ide o žalobcov, ktorých prvá a druhá pracovná zmluva s ELOG-om bola uzavretá pred lehotou na prebratie stanovenou pre Helénsku republiku, teda pred 10. júnom 2002 (pozri v tejto súvislosti body 29 a 30 týchto návrhov).

43. Judikatúra už uviedla, že zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia musia byť vykladané v súlade so smernicami<sup>25</sup>. V dôsledku toho, ak vnútroštátne právo dovoľuje výklad v súlade so smernicou, napríklad preto, že dotknuté ustanovenia obsahujú všeobecné klauzuly alebo nevyhradené právne pojmy, vnútroštátny súd je povinný využiť v čo najväčšej miere manévrovací priestor, ktorý mu je priznaný („priestor pre voľnú úvahu“) v prospech práva Spoločenstva<sup>26</sup>.

44. Táto povinnosť sa v každom prípade uplatňuje po uplynutí lehoty na prebratie stanovenej v smernici<sup>27</sup>. Vnútroštátny súd nie je v žiadnom prípade oprávnený pasívne čakať až na skutočné, prípadne oneskorené, prevzatie smernice do vnútroštátneho práva. Povinnosť výkladu v súlade s právom Spoločenstva sa vzťahuje na celé vnútroštátne právo a nie je obmedzená na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia osobitne

prijaté na prebratie smernice<sup>28</sup>. V dôsledku toho povinnosť výkladu v súlade so smernicami sa tiež uplatňuje úplne nezávisle od otázky, či a kedy bola dotknutá smernica skutočne prebratá.<sup>29</sup>

45. Už vo svojich návrhoch vo veci Wippel<sup>30</sup> som uviedla, že ustanovenia vnútroštátneho práva sa musia vykladať a uplatňovať v súlade so smernicou *už pred uplynutím lehoty na prebratie*, konkrétne odo dňa nadobudnutia účinnosti dotknutej smernice. Generálny advokát Tizzano sa naposledy tiež priklonil k tomuto stanovisku vo veci Mangold<sup>31</sup>. Rozsudok Kolpinghuis Nijmegen<sup>32</sup> je nie-

25 — Rozsudky z 10. apríla 1984, Von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 26, a z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, body 113 a 114. Pozri tiež nedávno vydaný rozsudok týkajúci sa rámcovej dohody, rozsudok zo 16. júna 2005, Pupino, C-105/03, Zb. s. I-5285, bod 34.

26 — Pozri v tomto zmysle napríklad rozsudok Von Colson a Kamann, už citovaný v poznámke 25, bod 28, posledná veta.

27 — Uvedené vyplýva napríklad z rozsudkov z 13. novembra 1990, Marleasing (C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8), a zo 14. júla 1994, Faccini Dori (C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 26): tieto dva rozsudky boli vydané vo veciach, v ktorých dotknutá smernica nebola prebratá v stanovenej lehote (bod 4 rozsudku Marleasing a bod 8 rozsudku Faccini Dori). Pozri tiež nedávny rozsudok z 13. júla 2000, Centrosteele, C-456/98, Zb. s. I-6007, body 16 a 17.

28 — Rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 25, body 115, 118 a 119; pozri v tom istom zmysle rozsudok Pupino, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 47, posledná veta.

29 — Na rozdiel od toho, čo sa možno domnieva vnútroštátny súd, jeho prvá otázka teda nie je relevantná iba v prípade, keď smernica bola „prebratá oneskorenou do vnútroštátneho právneho poriadku“, ale je vo všeobecnosti relevantná pre všetky smernice, teda aj tie, ktoré boli prebraté v stanovenom čase.

30 — Návrhy z 18. mája 2004, rozsudok z 12. októbra 2004, C-313/02, Zb. s. I-9483, body 58 až 63.

31 — Návrhy z 30. júna 2005, C-144/04, vec prejednávaná pred Súdnyim dvorom, body 115 a 120. Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Darmon 14. novembra 1989 vo veci Dekker a i. (rozsudok z 8. novembra 1990, C-177/088, Zb. s. I-3941, bod 11), a 29. mája 1991 vo veci Verholen a i. (rozsudok z 11. júla 1991, C-87/90 až C-89/90, Zb. s. I-3757, bod 15), tiež smerovali nakoniec k tomuto záveru. Generálny advokát Jacobs sa takisto k tomuto postoju približuje [návrhy z 24. apríla 1997 vo veci Inter-Environnement Wallonie (rozsudok z 18. decembra 1997, C-129/96, Zb. s. I-7411, body 29 a nasl.); jeho návrhy z 25. júna 1992 vo veci Hansa Fleisch Ernst Mundt (rozsudok z 10. novembra 1992, C-156/91, Zb. s. I-5567, body 23 a 24)], zachádzajú menej ďaleko.

32 — Rozsudok z 8. októbra 1987 80/86, Zb. s. 3969, bod 15, posledná veta.

kedy tiež vykladaný v tomto zmysle<sup>33</sup> a nie je v rozpore s riešením, ktoré navrhujem v tejto veci.

46. Tieto úvahy hovoria v prospech *povinnosti* vnútroštátnych súdov vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicami *už pred uplynutím lehoty na prebratie*:

47. Je nesporné, že smernice vyvolávajú *právne účinky* od nadobudnutia ich účinnosti. Od tohto dňa totiž *zaväzujú* členské štáty, pokiaľ ide o výsledky, ktoré sa majú dosiahnuť (článok 249 tretí odsek ES).

48. Súdny dvor z uvedeného vyvodil záver, zohľadniac zásadu lojality existujúcu v práve Spoločenstva vyjadrenú v článku 10 ES, že členské štáty aj pred uplynutím lehoty na prebratie smernice sa musia zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť uskutočnenie cieľa stanoveného smernicou (zákaz zmarenia cieľov smernice)<sup>34</sup>.

33 — Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Darmon vo veci Verholen a i., už citované v poznámke pod čiarou 31, bod 15 v závere; pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Léger 20. júna 1995 vo veci Hedley Lomas (rozsudok z 23. mája 1996, C-5/94, Zb. s. I-2553, bod 64).

34 — Rozsudok Inter-Environnement Wallonie už citovaný v poznámke pod čiarou 31, bod 45.

49. Z ustanovení článku 249 tretieho odseku ES a článku 10 ES však nemusí byť vyvodená iba táto *povinnosť zdržať sa konania*, ktorá je osobitne rozvinutá Súdny dvorom. Článok 10 ES tiež stanovuje vo svojom prvom odseku *pozitívnu povinnosť* prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy, teda urobiť všetko potrebné na zabezpečenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z práva Spoločenstva<sup>35</sup>. Pokiaľ ide o smernice vyžadujúce prebratie, táto povinnosť práva Spoločenstva týkajúca sa výsledku, ktorý sa má dosiahnuť, sa uplatňuje od nadobudnutia účinnosti smernice<sup>36</sup>. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia na dosiahnutie výsledkov stanovených smernicou sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdov v rámci ich právomocí<sup>37</sup>. V dôsledku toho smernice zaväzujú odo dňa, keď nadobudli účinnosť, tiež súdne orgány členských štátov, pokiaľ ide o výsledky, ktoré smernica stanovuje.

50. Rozsah, v akom sú súdy viazané právom Spoločenstva, vyplýva tiež zo skutočnosti, že podľa judikatúry Súdneho dvora sú povinné

35 — Rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 110.

36 — Pozri tiež v tomto zmysle rozsudok Inter-Environnement Wallonie, už citovaný v poznámke pod čiarou 31, body 40 až 42.

37 — Rozsudky z 2. júna 2005, Koppensteiner, C-15/04, Zb. s. I-4855, bod 33; Pfeiffer a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 110; Faccini Dori, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, bod 26; Kolpinghuis Nijmegen, už citovaný v poznámke pod čiarou 32, bod 12, a von Colson a Kamann, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 26.

prihliadať aj na *odporúčania*, hoci tie nemajú záväzný účinok<sup>38</sup>.

51. Skutočnosť, že vnútroštátne sudy sú viazané cieľom smernice, určite neznamená, že sú povinné *vylúčiť* existujúce vnútroštátne pravidlá odporujúce tejto smernici pred uplynutím lehoty na jej prebratie<sup>39</sup>. Tento problém však vôbec nevzniká, pokiaľ ide o výklad v súlade so smernicou. Ak totiž súd vykladá svoje vnútroštátne právo v súlade so smernicou, vnútroštátne ustanovenia nie sú vylúčené, ale naopak *uplatňované*<sup>40</sup>.

52. Nakoniec skutočnosť, že členským štátom je priznaná *lehota na prebratie* a že nie sú teda povinné prijať *zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia* potrebné na prebratie danej smernice pred uplynutím tejto lehoty, nijako nebráni uznaniu povinnosti vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou od nadobudnutia jej účinnosti<sup>41</sup>. Skutočnosť, že smernica priznáva vnútroštátnemu normatívnemu orgánu určitú

lehotu, vôbec neznamená, že súdne orgány majú právo požadovať pre seba rovnakú prechodnú lehotu. V skutočnosti je cieľom tejto lehoty iba zohľadnenie technických ťažkostí spojených s procesom normotvorby<sup>42</sup>, ktoré môžu nastať napríklad pri rokovaní medzi sociálnymi partnermi. Uvedené tiež vyplýva zo smernice 1999/70, ktorá je predmetom tohto sporu a ktorej článok 2 prvý odsek stanovuje lehotu na prebratie obmedzenú na prijatie potrebných *zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení* a na *dohody sociálnych partnerov* bez toho, aby bola akýmkoľvek spôsobom odložená jej účinnosť. Táto lehota na prebratie teda nič nemení na záväznej povahe cieľov, ktoré smernica stanovuje, od nadobudnutia účinnosti smernice<sup>43</sup>.

53. Tiež je malé riziko, že vnútroštátny súd zasiahne do výsad vnútroštátneho normotvorcu alebo že s ním dokonca bude v rozpore tým, že bude vykladať platné ustanovenia vnútroštátneho práva v súlade so smernicou už pred uplynutím lehoty na prebratie tejto smernice. Ako som už totiž uviedla, cieľ smernice zaväzuje tiež sudy v rámci ich právomoci; a to od nadobudnutia jej účinnosti. V dôsledku toho, ak vnútroštátny súd výkladom *platného* práva môže prispieť k realizácii cieľa smernice už pred uplynutím lehoty na jej prebratie, nezasahuje do výsad vnútroštátneho normotvorcu, ale iba uplatňuje právo, ktoré tento normotvorca vytvoril. Vnútroštátny súd takto napĺňa svoju

38 — Rozsudok z 13. decembra 1989, Grimaldi, C-322/88, Zb. s. 4407, bod 18. Generálny advokát Tizzano naň tiež odkázal vo svojich návrhoch vo veci Mangold, už citovanej v poznámke pod čiarou 31, bod 117.

39 — Pozri rozsudok z 5. februára 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Zb. s. I-1477, body 67 a 69, ako aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano vo veci Mangold, už citované v poznámke pod čiarou 31, bod 110.

40 — Pozri bod 60 a poznámku pod čiarou 41 mojich návrhov vo veci Wipfel, už citované v poznámke pod čiarou 30.

41 — Rozsudok Inter-Environnement Wallonie, už citovaný v poznámke pod čiarou 31, body 43 a 45.

42 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Rieser Internationale Transporte, už citovaný v poznámke pod čiarou 39, bod 68, a Inter-Environnement Wallonie, už citovaný v poznámke pod čiarou 31, bod 43.

43 — Pokiaľ ide o tento spor, pripomínam, že smernica 1999/70 nadobudla v súlade so svojím článkom 3 účinnosť 10. júla 1999.

prvotnú funkciu, pričom prispieva k výkonu povinností stanovených právom Spoločenstva, ktoré prináležia dotknutému členskému štátu. Uvedené samozrejme nemá vplyv na povinnosť vnútroštátneho normotvorcu uskutočniť cieľ smernice včasným vytvorením nových potrebných ustanovení<sup>44</sup>.

54. Na prvú prejudiciálnu otázku treba preto odpovedať takto:

Vnútroštátny súd je povinný od nadobudnutia účinnosti smernice vykladať svoje vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s prihliadnutím na znenie a účel tejto smernice, aby tak dosiahol výsledok, ktorý je zlučiteľný s cieľom sledovaným touto smernicou.

44 — Podľa ustálenej judikatúry prebratie smernice do vnútroštátneho práva si nevyžaduje nevyhnutne formálne a doslovné prebratie jej ustanovení do výslovného a osobitného zákonného ustanovenia, ale je možné sa uspokojiť všeobecným právnym kontextom. Je však nevyhnutné, aby príslušné vnútroštátne právo efektívne zaručilo úplné uplatnenie smernice, aby právny stav vyplývajúci z tohto práva bol dostatočne presný a jasný a aby sa oprávnené osoby mohli plne oboznámiť so všetkými svojimi právami a prípadne ich mohli uplatniť pred vnútroštátnymi súdmi. Pozri napríklad rozsudky zo 14. septembra 2004, Komisia/Španielsko, C-168/03, Zb. s. I-8227, bod 36; z 28. apríla 2005, Komisia/Taliansko, C-410/03, Zb. s. I-3507, bod 60, ako aj zo 16. júna 2005, Komisia/Taliansko, C-456/03, Zb. s. I-5335, bod 51.

C — *Objektívny dôvod na využitie pracovných zmlúv na určitú dobu (druhá otázka)*

55. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, ktoré aspekty môžu v zmysle rámcovej dohody predstavovať objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú. Konkrétne sa pýta, či samotná skutočnosť, že uzatvorenie pracovnej zmluvy na určitú dobu *vyžaduje zákon*, môže predstavovať objektívny dôvod v zmysle rámcovej zmluvy. Takéto ustanovenie je obsiahnuté vo výňatku článku 5 ods. 1 písm. a) prezidentského dekrétu č. 81/2003 v znení z roku 2003 predloženom vnútroštátnym súdom.

56. Pojem objektívny dôvod nie je v rámcovej dohode upresnený, najmä v jeho doložke 5 ods. 1 písm. a). V dôsledku toho majú členské štáty a sociálni partneri široký priestor pre voľnú úvahu na definovanie tohto pojmu so zreteľom na osobitosti jednotlivých členských štátov, rezortov a povolani<sup>45</sup>. V súlade s článkom 249 tretím odsekom ES však pritom zostávajú viazaní cieľom smernice a rámcovou dohodou tvoriacou jej prílohu. Okrem iného samotná smernica 1999/70 vo svojom sedemnástom

45 — Pozri tiež bod 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody a tretí odsek jej preambuly.

odôvodnení stanovuje podmienku, že definície vo vnútroštátnom práve musia zodpovedať obsahu rámcovej dohody.

57. Rámcová dohoda bezpochyby výslovne uznáva, že uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú je príznačné v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach, čo môže vyhovovať tak zamestnávateľom, ako aj pracovníkom<sup>46</sup>. Rámcová dohoda a smernica teda nebránia vnútroštátnym ustanoveniam, ktoré povoľujú uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú pre osobitné rezorty, povolania a činnosti, alebo ak ich uzatvorenie výslovne vyžadujú — z dôvodu osobitností konkrétneho rezortu, akým je verejná služba<sup>47</sup>. V takýchto prípadoch objektívny dôvod na uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú konkrétne predstavujú osobitosti, ktoré sa považujú za príznačné pre zamestnanie v danom rezorte, povolani alebo činnosti<sup>48</sup>. Objektívny dôvod môže tiež predstavovať napríklad cieľ pomôcť určitým skupinám osôb — ako sú dlhodobo nezamestnaní alebo nezamestnaní, ktorí prekročili určitú vekovú hranicu — opätovne sa zamestnať.

58. Pokiaľ však ide o také ustanovenie, akým je sporná pasáž článku 5 ods. 1 písm. a)

prezidentského dekrétu č. 81/2003, ide o ustanovenie úplne neurčité, ktoré sa vzťahuje na *akýkoľvek* zákonný alebo podzákonný predpis stanovujúci uzatvorenie zmluvy na dobu určitú. Toto ustanovenie teda predpokladá objektívny dôvod aj v prípade, keď zákon alebo podzákonný predpis stanovuje uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú iba veľmi všeobecným spôsobom bez toho, aby bolo zo znenia alebo prinajmenšom zo zmyslu a účelu, rovnako ako aj z kontextu dotknutého predpisu zrejmé, aké sú presne osobitosti rezortu, povolania a činností alebo osôb, ktoré odôvodňujú obmedzenú dobu týchto zmlúv.

59. Takto široké a neurčité ustanovenie je zvlášť náchylné na zneužitie, a nie je teda v súlade s cieľmi rámcovej dohody. Cieľom stanovenia objektívnych dôvodov, ktoré môžu odôvodniť uplatnenie pracovných zmlúv na dobu určitú, je totiž práve napomáhať zabráneniu zneužitia tohto typu zmlúv; tento cieľ je jasne obsiahnutý v doložke 1 písm. b) rámcovej dohody a osobitne jasne uvedený v úvodnej vete doložky 5 ods. 1<sup>49</sup>. Čím je však ustanovenie definujúce objektívny dôvod všeobecnejšie, tým menej sa približuje k tomuto cieľu rámcovej dohody, a teda tým jednoduchšie je obchádzať pracovnú zmluvu na dobu

46 — Bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež druhý odsek jej preambuly.

47 — Pozri v tejto súvislosti úvahy týkajúce sa štvrtej otázky, najmä v bode 85 týchto návrhov.

48 — Napríklad týmto spôsobom predpokladá článok 5 ods. 1 písm. b) prezidentského dekrétu č. 81/2003 existenciu objektívneho dôvodu v určitých rezortoch, ktoré vymenováva.

49 — Pozri tiež bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody.

neurčitú ako všeobecnú formu pracovného pomeru<sup>50</sup>.

D — *Opätovne uzatvárané zmluvy na dobu určitú (tretia otázka)*

60. Možno teda zhrnúť, že objektívny dôvod v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody môže byť stanovený iba vtedy, ak je zo znenia alebo prinajmenšom zo zmyslu a účelu, rovnako ako aj z kontextu dotknutého predpisu zrejmé, aké sú presne osobitosti rezortu, povolania a činností alebo osôb, ktoré odôvodňujú použitie pracovných zmlúv na dobu určitú. Preto samotná skutočnosť, že uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú stanovuje zákon, iný právny predpis alebo správne opatrenie, nepredstavuje dostatočne odôvodnený dôvod.

62. Tretia prejudiciálna otázka sa v prvej časti týka definície pojmu opätovne uzatvárané pracovné zmluvy. V druhej časti sa týka nadväzujúcej problematiky rekvalifikácie pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú.

O výklade pojmu „opätovný charakter“ [tretia otázka písm. a)]

61. V dôsledku toho treba na druhú otázku vnútroštátneho súdu odpovedať takto:

Samotná skutočnosť, že uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú stanovuje zákon, iný právny predpis alebo správne opatrenie, nepredstavuje objektívny dôvod v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody.

63. V prvej časti svojej tretej otázky [písm. a)] sa vnútroštátny súd pýta Súdneho dvora, či nie je v rozpore s doložkou 5 ods. 1 a 2 rámcovej dohody také vnútroštátne ustanovenie, akým je článok 5 ods. 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003 v znení z roku 2003, v ktorom sú opätovne uzatvárané zmluvy alebo opätovne zakladané pracovnoprávne vzťahy definované najmä ako tie, medzi ktorými je maximálny časový úsek 20 dní<sup>51</sup>.

50 — Pozri druhý odsek preambuly rámcovej dohody, ako aj bod 6 jej všeobecných hľadísk (pozri v tejto súvislosti bod 4 týchto návrhov).

51 — Podľa článku 5 ods. 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003 v znení z roku 2003 sa tento maximálny časový úsek 20 dní vzťahuje na 20 pracovných dní. Keďže sa vnútroštátny súd odvoláva výslovne na toto ustanovenie vo svojej prejudiciálnej otázke, pôjde ďalej vždy o pracovné dni.

64. Pojem „opätovný charakter“ je jeden zo základných právnych pojmov rámcovej dohody. Táto dohoda, takisto ako smernica 1999/70, nemá primárne za cieľ zabrániť uzatváraniu *izolovaných* pracovných zmlúv na dobu určitú, ale jej cieľom je okrem zlepšenia kvality takýchto pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú predovšetkým predchádzať zneužitiam vyplývajúcim z opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú („režazenie“ pracovných zmlúv)<sup>52</sup>. Je to najmä v prípade *opätovného* uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, keď vzniká riziko obchádzania pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú, ktorý sociálni partneri definujú ako všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu<sup>53</sup>, a keď sa v dôsledku toho vynára možnosť zneužitia. Práve preto doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody výslovne vyžaduje, aby boli prijaté opatrenia na predchádzanie zneužitia vyplývajúceho z opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.

vane uzatvorené“, neprijať v tejto otázke žiaden právny predpis<sup>54</sup>. Ak sa však členský štát rozhodne takú definíciu prijať, nemá úplnú voľnosť, ale je viazaný v súlade s článkom 249 tretím odsekom ES cieľom smernice a rámcovej dohody, čo okrem iného výslovne stanovuje sedemnásť odôvodnenie smernice 1999/70.

66. Ako správne zdôrazňuje Komisia, ak sa má zneužívaniu účinne zabrániť, musí byť doložka 5 ods. 2 písm. a) rámcovej dohody vykladaná vo svetle účelu smernice. Podľa doložky 5 ods. 1 rámcovej dohody nie sú totiž členské štáty iba vyzvané prijať opatrenia v tomto zmysle, ale sú na to výslovne zaviazané.

65. Rámcová dohoda samotná však neobsahuje definíciu, čo sú „opätovne“ uzatvárané zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ale ponecháva vyjasnenie tohto pojmu členským štátom. Zároveň im rámcová dohoda umožňuje v súlade s doložkou 5 ods. 2 písm. a), podľa ktorej „členské štáty... *prípadne* určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú ,opako-

67. Definovať pojem opätovný charakter tak úzko, aby dokonca ani nemohol pokryť značnú časť pracovných zmlúv na dobu určitú uzavretých jednu po druhej, a zvolená definícia by sa tak prakticky stala neuplatniteľnou, nie je v súlade s týmto cieľom. To by totiž *de facto* vylúčilo dotknuté prípady z pôsobnosti vnútroštátnych opatrení určených na predchádzanie zneužívajúceho zakladaniu pracovnoprávných vzťahov

52 — Pozri najmä doložku 1 písm. b) a doložku 5 rámcovej dohody.

53 — Pozri druhý odsek preambuly rámcovej dohody, ako aj bod 6 všeobecných hľadísk (pozri v tejto súvislosti bod 4 týchto návrhov).

54 — Kurzívou zvýraznila generálna advokátka.

na dobu určitú, a nemohla by sa tak dosiahnuť ochrana pracovníkov sledovanú smernicou.

68. Také ustanovenie, ako je článok 5 ods. 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003 v znení z roku 2003 umožňuje práve takéto obavy. Ak sa totiž za „opätovne“ uzatvorené považujú jedine pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené v časových úsekoch nepresahujúcich 20 pracovných dní, stáva sa jednoduché obísť cieľ ochrany pracovníkov proti zneužitiu sledovaný rámcovou dohodou. Stačí vždy nechať uplynúť 21 pracovných dní pred uzatvorením novej pracovnej zmluvy s rovnakým pracovníkom. Vnútroštátny súd, Komisia a žalobcovia správne tento bod zdôraznili. Takáto krátka a nepružná lehota by umožnila roky zamestnávať zamestnanca nepretržite, s výnimkou krátkych prestávok trvajúcich 21 pracovných dní, bez toho, aby sa mohli uplatniť vnútroštátne ustanovenia smerujúce k zabráneniu zneužitiu. Nakoniec by to mohlo mať za následok podporovanie zneužívajúceho uzatvárania zmlúv na dobu určitú.

69. V dôsledku toho je ustanovenie, ktoré za „opätovne“ uzatvárané považuje iba pracovné zmluvy uzatvárané v časových úsekoch nepresahujúcich 20 pracovných dní, v rozpore s ochranným cieľom rámcovej dohody a cieľom smernice 1999/70.

70. Na okraj treba dodať, že podobný predpis môže byť tiež v rozpore s inými platnými ustanoveniami práva Spoločenstva. Ustanovenie, ktoré by umožňovalo bez časového obmedzenia zamestnávať zamestnanca s ročnou prestávkou 21 pracovných dní, by fakticky mohlo viesť k vytvoreniu trvalých pracovnoprávných vzťahov bez platenej ročnej dovolenky, osobitne v členských štátoch alebo v odvetviach, kde je zvykom zobrať si podstatnú časť dovolenky v konkrétnom mesiaci, napríklad v auguste. Takýto postup by bol tiež v rozpore s článkom 7 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času<sup>55</sup>. Podľa tejto poslednej menovanej smernice totiž „členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov“. Súdny dvor zastáva názor, že nárok každého pracovníka na platenú ročnú dovolenku treba považovať za mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchyliť<sup>56</sup>.

71. Vyššie uvedené možno zhrnúť takto:

Vnútroštátne ustanovenie, ktoré podriaďuje existenciu opätovne uzatváraných pracov-

55 — Ú. v. ES L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381. Kodifikuje doteraz platnú smernicu Rady (93/104/ES) z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), ktorá obsahovala ustanovenie takého istého znenia.

56 — Rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 43, a z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 29.

ných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov najmä podmienke, že budú uzatvorené v časových úsekoch nepresahujúcich 20 pracovných dní, je v rozpore s doložkou 5 ods. 1 rámcovej dohody v spojení s odsekom 2 písm. a) tejto doložky.

na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, pričom ju uvádza iba ako príklad sankcie bez toho, aby jej akýmkoľvek spôsobom ukladala povinnosť ju prijať. Členské štáty totiž iba *prípadne* určia, za akých podmienok sú považované pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.

Rekvalifikácia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú [tretia otázka písm. b)]

72. Zatiaľ čo sa prvá časť tretej otázky, ktorou som sa zaoberala, týkala *zabránenia zneužitia opätovne uzatváraných* pracovných zmlúv na dobu určitú, jej druhá časť [tretia otázka písm. b)] sa týka *sankcie za prípadné zneužitie*. Vnútroštátny súd sa v podstate chce dozvedieť, či rámcová dohoda umožňuje rekvalifikovať pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú iba v prípadoch, keď opätovne uzatvárané pracovné zmluvy sú uzatvárané v časových úsekoch nepresahujúcich 20 pracovných dní. Toto pravidlo vyplýva z článku 5 ods. 3 a 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003 v znení z roku 2003.

73. V tejto súvislosti treba predovšetkým zdôrazniť, že rámcová dohoda prenecháva sankciu za zneužitie opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú na posúdenie členských štátov. Jedinú úpravu v tejto súvislosti obsahuje doložka 5 ods. 2 písm. b) rámcovej dohody, ktorá poukazuje na transformáciu

74. Z uvedeného vyplýva, že členské štáty sú povinné na základe doložky č. 5 ods. 1 rámcovej dohody prijať účinné opatrenia na *predchádzanie* zneužitia opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Na druhej strane nemajú povinnosť *rekvalifikovať* tieto pracovné zmluvy na zmluvy na dobu neurčitú ako *sankciu* za zneužitie; táto rekvalifikácia je totiž v rámcovej zmluve stanovená iba ako *možnosť*<sup>57</sup>.

75. Členské štáty teda disponujú širokým priestorom pre voľnú úvahu, pokiaľ ide o otázku, či a ako sankcionovať zneužitie opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Ak sa členskému štátu podarí zabrániť takému zneužitiu na začiatku, napríklad vytvorením pravidiel

57 — Pozri tiež v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro 20. septembra 2005 vo veci Marrosu, Sardino a Vasallo, C-53/04 a C-180/04, vec prejednávaná pred Súdnym dvorom, bod 30.

brániacich jeho vzniku, je dokonca možné si predstaviť, že sa sankcia neustanoví. Jediná povinnosť, ktorú smernica obsahuje okrem zlepšenia kvality práce na dobu určitú, spočíva v ciele účinne *predchádzať* zneužívajúcemu používaniu opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

zmluvy na dobu neurčitú, táto transformácia sa nemusí nevyhnutne uskutočniť v každom prípade, ale môže sa napríklad obmedziť na určité prípady zvlášť zjavného zneužitia.

76. Povaha a podrobná úprava prípadných sankcií tiež nie je v rámcovej dohode definovaná. Skutočnosť, že rekvalifikácia pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú je osobitne uvedená, ako príklad nevylučuje aj prijatie iných opatrení, ako je priznanie náhrady škody dotknutým pracovníkom<sup>58</sup>.

78. V tejto súvislosti nemožno nič namietat proti skutočnosti, že existencia pracovnoprávného vzťahu na dobu neurčitú sa predpokladá iba vtedy, ak existujú osobitne krátke časové úseky nepresahujúce 20 pracovných dní medzi jednotlivými opätovne uzatváranými pracovnými zmluvami na dobu určitú (pozri v tejto súvislosti článok 5 ods. 3 a 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003 v znení z roku 2003). Doložka 5 ods. 2 písm. b) rámcovej dohody tomu nebráni.

77. Ak je stanovenie sankcie ako takej ponechané na posúdenie členských štátov, tie môžu *a fortiori* voľne definovať podmienky, za ktorých sa stanovená sankcia uplatní. Ak si zvolia rekvalifikáciu pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné

79. Požiadavky rámcovej dohody sú teda rozdielne vysoké podľa toho, či ide o opatrenia určené na *predchádzanie zneužívaniu* alebo o opatrenia zamerané na ich *sankcionovanie*. Požiadavky týkajúce sa predchádzania zneužívajúceho používania opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ktorými sa zaoberá prvá časť tretej prejudiciálnej otázky [tretia otázka písm. a)], sú vyššie ako požiadavky týkajúce sa sankcií — v každom prípade fakultatívne — takýchto zneužívaní, ktoré sú predmetom druhej časti tejto otázky [tretia otázka písm. b)]. V dôsledku toho doložka 5 rámcovej dohody tiež umožňuje obmedziť špecifickú sankciu *rekvalifikácie* pracovných

58 — Takýto právny predpis prijala napríklad Talianska republika pre pracovné zmluvy vo verejnom sektore. Pozri v tejto súvislosti veci Marrosu a i. a Vasallo (už citované v poznámke pod čiarou 57). K otázke, či môžu byť odôvodnené rozdiely v sankciách medzi verejným sektorom a súkromným sektorom, pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro v tejto veci (body 27 až 49).

zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú iba na prípady, keď boli jednotlivé zmluvy uzatvorené v úsekoch nepresahujúcich 20 pracovných zmlúv. Na druhej strane, pokiaľ však ide o *zabránenie zneužívania*, rámcová dohoda, ako som uviedla vyššie, *nemôže* byť vykladaná v tom zmysle, že skutočné zneužitie nastane iba v prípade opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, medzi ktorými uplynul krátky časový úsek najviac 20 pracovných dní; inak by bol ochranný cieľ rámcovej dohody do značnej miery pozbavený zmyslu<sup>59</sup>.

80. Na okraj poznamenávam, že rekvalifikácia pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú obmedzená na určité prípady nepredstavuje porušenie povinnosti *neznížovania úrovne*<sup>60</sup> uvedenej v doložke 8 ods. 3 rámcovej dohody. V porovnaní s doterajšou praxou v Grécku sa totiž postavenie pracovníkov zamestnaných na dobu určitú vo verejnom sektore nezhoršilo, ale naopak, skôr zlepšilo v dôsledku skutočnosti, že prezidentský dekrét č. 81/2003 v pôvodnom znení alebo aktuálny prezidentský dekrét č. 164/2004 umožňuje rekvalifikáciu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú prinajmenšom v niektorých prípadoch.

81. Žalobcovia vo veci samej sa bezpochyby domnievajú, že už súčasné platné právo v Grécku by umožnilo veľkorysejšiu prax pri rekvalifikácii pracovných zmlúv na určitú dobu na zmluvy na dobu neurčitú; v tejto súvislosti uvádzajú článok 8 ods. 3 gréckeho zákona č. 2112/1920. V konaní pred Súdny dvorom však nemohlo byť s určitosťou stanovené, či sa niekedy toto ustanovenie uplatnilo vo verejnom sektore v Grécku. Najmä výsledky ústnej časti konania skôr smerujú k záveru, že išlo — ak vôbec — o ojedinelé prípady a nie o ustálenú prax. Otázka, či prebratie smernice 1999/70 vedie k zhoršeniu ochrany pracovníkov, musí byť posúdená na základe skutočnej situácie a nie na základe teoretických úvah. V dôsledku toho skutočnosť, že grécke právo v nadväznosti na smernicu 1999/70 výslovne umožňuje rekvalifikovať pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, hoci iba v niektorých a nie vo všetkých prípadoch, treba považovať nie ako zníženie úrovne, ale skôr ako zlepšenie úrovne ochrany ponúknutej dotknutým pracovníkom v zmysle doložky 8 ods. 3 rámcovej dohody.

82. Z týchto dôvodov, zhrnúc vyššie uvedené:

Doložka 5 ods. 1 a 2 písm. b) rámcovej dohody nebráni vnútroštátnemu ustanove-

59 — Pozri v tejto súvislosti moje pripomienky k tretej otázke písm. a) v bodoch 63 až 71 týchto návrhov.

60 — O povinnosti neznížovať úroveň pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano k rozsudku Mangold (už citované v poznámke pod čiarou 31, body 43 až 78).

niu, ktoré stanovuje rekvalifikáciu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú zneužívajúcim spôsobom na pracovné zmluvy na dobu neurčitú iba v obmedzenom počte prípadov.

*E — Osobitosti verejného sektora: zákaz rekvalifikácie pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú (štvrtá otázka)*

83. Podstatou štvrtej otázky vnútroštátneho súdu je, či doložka 5 ods. 1 a 2 rámcovej dohody bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré zo zákona zakazuje považovať pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú vo verejnom sektore za pracovnoprávne vzťahy založené na dobu neurčitú, a to aj za predpokladu, že by zákonné podmienky na uzatvorenie takýchto pracovných zmlúv na dobu určitú boli zneužívajúcim spôsobom obchádzané.

84. Ako som už uviedla<sup>61</sup>, doložka 5 ods. 2 písm. b) rámcovej dohody ponecháva na posúdenie členských štátov otázku, či treba

stanoviť možnosť rekvalifikovať pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, a ak áno, za akých podmienok. Rámcová dohoda nevyžaduje, aby akékoľvek zneužívajúce uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú bolo sankcionované rekvalifikáciou na zmluvy na dobu neurčitú. V dôsledku toho aj za predpokladu, že v prejednávanej veci boli zákonné obmedzenia súkromného práva pre uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú obchádzané zneužívajúcim spôsobom<sup>62</sup>, rámcová dohoda povinne nevyžaduje rekvalifikáciu týchto zmlúv na pracovné zmluvy na dobu neurčitú. Rámcová dohoda samotná výslovne uznáva, že „že pri... uplatňovaní [všeobecných zásad a minimálnych požiadaviek v súvislosti s prácou na dobu určitú, ktoré uvádza,] v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky“<sup>63</sup>.

85. V prejednávanej veci hrajú podstatnú rolu zásady vnútroštátneho práva týkajúce sa verejnej služby — osobitne tak, ako vyplývajú z gréckej ústavy<sup>64</sup> —, ktoré sú založené na úradníckom modeli. Uplatňuje sa zásada rozpočtového miesta a prístup na úradnícke

62 — Určenie zneužitia predpokladá výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva, ako aj posúdenie skutkových okolností sporu vo veci samej, čo patrí do výlučnej právomoci vnútroštátneho súdu (pozri rozsudky z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, Zb. s. I-11141, bod 55, a z 9. júna 2005, HLH Warenvertrieb a Orthica, C-211/03, C-299/03 a C-316/03 až C-318/03, Zb. s. I-5141, bod 96).

63 — Pozri tretí odsek preambuly rámcovej dohody; pozri tiež bod 10 jej všeobecných hľadísk.

64 — Článok 103 gréckej ústavy v znení zmien a doplnkov zákona zo 16. apríla 2001. Žalobcovia vo veci samej uvádzajú toto ustanovenie vo svojej žalobe.

61 — Pozri v tejto súvislosti moje pripomienky k tretej otázke (písm. b) v bodoch 72 a nasl. týchto návrhov.

miesto je upravený určitým zákonným postupom. Okrem iného je v gréckom verejnom sektore uzatváranie pracovných zmlúv podľa súkromného práva — vo všeobecnosti uzatvorených iba na určitú dobu — prísne obmedzené zákonom a premena takýchto pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú je v zásade zakázaná.

smernicou, aby sa v spore vo veci samej dosiahol výsledok čo najbližší k cieľom smernice a rámcovej dohody<sup>66</sup>. Teda za predpokladu, že vnútroštátny súd dospeje k záveru, že uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú podľa súkromného práva bolo *zneužívajúce* v prípadoch, ktoré mu boli predložené, musí overiť, či vnútroštátne právo ustanovuje — alebo či vykladané vo svetle smernice v každom prípade umožňuje — iné sankcie ako rekvalifikáciu na pracovné zmluvy na dobu neurčitú za takéhoto skutkového stavu. Napríklad je možné uvažovať o priznaní náhrady škody dotknutým osobám.

86. Takýto zákonný zákaz rekvalifikovať pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, ktorý je tiež a predovšetkým vyjadrený v ustanovení, akým je článok 21 zákona č. 2190/1994, môže byť odôvodnený cieľom zabrániť obchádzanie zásad práva verejnej služby, ktoré sú opísané vyššie<sup>65</sup>. V dôsledku toho sa ani rámcová dohoda nebráni takémuto zákazu, ak nebude uplatňovaný napríklad diskriminačným spôsobom alebo ak nebude inak v rozpore so všeobecnými zásadami práva Spoločenstva. V prejednávanej veci však v tomto zmysle neexistujú žiadne poznatky.

88. Na štvrtú prejudiciálnu otázku treba preto odpovedať takto:

87. Bez ohľadu na to, čo je uvedené vyššie, zostáva vnútroštátny súd prirodzene povinný vykladať celé vnútroštátne právo v súlade so

Doložka 5 ods. 1 a 2 písm. b) rámcovej dohody nebráni tomu, aby vo verejnom sektore bola zakázaná rekvalifikácia pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, a to aj za predpokladu, že by zákonné podmienky na uzatvorenie takých pracovných zmlúv na dobu určitú boli obchádzané zneužívajúcim spôsobom.

65 — Pozri tiež k tomuto bodu návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro vo veci Marrosu, Sardino a Vasallo (už citované v poznámke pod čiarou 57, body 42 a 43).

66 — Pokiaľ ide o povinnosť vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou, pozri úvahy venované prvej otázke, bod 42 a nasl. týchto návrhov.

## VI — Návrh

89. Z týchto dôvodov navrhujem Súdnemu dvoru, aby odpovedal Monomeles Protodikeio Thessalonikis takto:

1. Vnútroštátny súd je povinný od nadobudnutia účinnosti smernice vykladať svoje vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s prihliadnutím na znenie a účel tejto smernice, aby tak dosiahol výsledok, ktorý je zlučiteľný s cieľom sledovaným touto smernicou.
  
2. Samotná skutočnosť, že uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú stanovuje zákon, iný právny predpis alebo správne opatrenie, nepredstavuje objektívny dôvod v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) prílohy smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.
  
3. a) Vnútroštátne ustanovenie, ktoré podriaďuje existenciu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov najmä podmienke, že budú uzatvorené v časových úsekoch nepresahujúcich 20 pracovných dní, je v rozpore s doložkou 5 ods. 1 prílohy smernice 1999/70 v spojení s odsekom 2 písm. a) tejto doložky.  
  
b) Doložka 5 ods. 1 a 2 písm. b) prílohy smernice 1999/70 nebráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje rekvalifikáciu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú zneužívajúcim spôsobom na pracovné zmluvy na dobu neurčitú iba v obmedzenom počte prípadov.

4. Doložka 5 ods. 1 a 2 písm. b) prílohy smernice 1999/70 nebráni tomu, aby vo verejnom sektore bola zakázaná rekvalifikácia pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, a to aj za predpokladu, že by zákonné podmienky na uzatvorenie takých pracovných zmlúv na dobu určitú boli obchádzané zneužívajúcim spôsobom.