

ADENELER A I.

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)
zo 4. júla 2006 *

Vo veci C-212/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Grécko) z 8. apríla 2004 a doručený Súdnemu dvoru 17. mája 2004, ktorý súvisí s konaním:

Konstantinos Adeneler,

Pandora Kosa-Valdirka,

Nikolaos Markou,

Agapi Pantelidou,

Christina Topalidou,

Apostolos Alexopoulos,

Konstantinos Vasiniotis,

* Jazyk konania: gréčtina.

Vasiliki Karagianni,

Apostolos Tsitsionis,

Aristeidis Andreou,

Evangelia Vasila,

Kalliopi Peristeri,

Spyridon Sklivanitis,

Dimosthenis Tselefis,

Theopisti Patsidou,

Dimitrios Vogiatzis,

Rousas Voskakis,

Vasileios Giatakis

proti

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas a J. Malenovský, sudcovia J.-P. Puissechet, R. Schintgen (spravodajca), N. Colneric, J. Klučka, U. Löhmus a E. Levits,

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 13. septembra 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pán Adeneler a 17 ďalších žalobcov vo veci samej, v zastúpení: V. Christianos, A. Kazakos a C. Nikoloutsopoulos, dikigori,

- Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), v zastúpení: K. Mamelis, P. Tselepidis a I. Tsitouridis, dikigori,

- grécka vláda, v zastúpení: A. Samoni-Rantou a E.-M. Mamouna, ako aj I. Bakopoulos a V. Kyriazopoulos, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: M. Patakia a N. Yerrell, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 27. októbra 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Predmetom návrhu na začatie konania o prejudiciálnej otázke je výklad doložiek 1 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená ako príloha smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ako aj význam povinnosti konformného výkladu, ktorou sú viazané súdne orgány členských štátov.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Adeneler a 17 ďalšími zamestnancami na jednej strane a ich zamestnávateľom Ellinikos Organismos Galaktos (Grécky úrad pre mlieko, ďalej len „ELOG“) na druhej strane, ktorého predmetom je opätovné uzavretie pracovných zmlúv na dobu určitú medzi žalobcami a žalovaným.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernica 1999/70 je založená na článku 139 ods. 2 ES a v zmysle článku 1 je jej účelom „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici.“

- 4 Z tretieho, šiesteho, siedmeho, trinásteho, štrnásteho, pätnásteho a sedemnásteho odôvodnenia uvedenej smernice, ako aj z prvého a tretieho odseku preambuly a z bodov 3, 5 až 8 a 10 všeobecných odôvodnení rámcovej dohody vyplýva, že:
 - dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve na základe aproximácie pokroku v týchto podmienkach, najmä čo sa týka foriem práce iných, ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, s cieľom dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov,

 - tieto ciele nemôžu uspokojivo splniť členské štáty, čo znamená, že bolo posúdené ako vhodné použiť právne záväzný nástroj Spoločenstva vypracovaný v úzkej súčinnosti so zastupujúcimi sociálnymi partnermi,

- strany rámcovej dohody uznávajú na jednej strane, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovno-právneho vzťahu, v dôsledku čoho prispievajú ku kvalite života dotknutých pracovníkov, ale na druhej strane, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov,

- rámcová dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú vytvárajúc najmä všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou, ako aj s cieľom zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri nepretržitom uzatváraní pracovných zmlúv s tým, že ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na podrobných spôsoboch uplatňovania všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek na účel zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, pre jednotlivé odvetvia a činnosti sezónnej povahy,

- Rada Európskej únie sa domnievala, že náležitý nástroj na vykonávanie rámcovej dohody predstavuje smernica, preto zaväzuje členské štáty dosiahnuť zamýšľaný výsledok, ponecháva však na nich, aby si samy zvolili formu a metódy,

- pokiaľ ide o termíny, ktoré sú použité v rámcovej dohode, ale nie sú v nej výslovne vymedzené, smernica 1999/70 povoľuje členským štátom, aby takéto termíny vymedzili v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, a to za predpokladu, že príslušné vymedzenia zodpovedajú obsahu rámcovej dohody,

- podľa strán rámcovej dohody objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu.

- 5 V zmysle doložky 1 rámcovej dohody „účelom tejto rámcovej dohody je:
- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
 - b) vytvoríť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú“.
- 6 Določka 2 rámcovej dohody stanovuje:
- „1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo [založený — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
 - 2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:
 - a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;

- b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.“

7 Doložka 3 tej istej rámcovej dohody je znie takto:

- „1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
2. Na účely tejto dohody termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo [založil — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.

V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

8 Doložka 5 rámcovej dohody uvádza:

- „1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo [opakovanom zakladaní — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávných 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, prijímú 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 pracovnoprávných vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzavretie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávných vzťahov — *neoficiálny preklad*];
 - b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo [nepretržite zakladaných — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
 - c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť [koľkokrát možno opätovne uzatvoriť pracovné zmluvy alebo opätovne založiť pracovnoprávne vzťahy — *neoficiálny preklad*].
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:
 - a) ,opakovane uzatvorené‘;

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

9 Določka 8 rámcovej dohody stanovuje:

„1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto dohode.

...

3. Vykonávanie tejto dohody neoprávňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje.

...“

10 V zmysle článku 2 prvého a druhého odseku smernice 1999/70:

„Členské štáty do 10. júla 1999 uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijmú potrebné

opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Ihneď o tom budú informovať Komisiu.

Členským štátom sa v prípade potreby a po porade so sociálnymi partnermi poskytuje nanajvýš ešte jeden rok na to, aby zohľadnili osobitné problémy alebo uplatňovanie kolektívnych dohôd. O týchto okolnostiach budú ihneď informovať Komisiu.“

- 11 Článok 3 uvedenej smernice uvádza:

„Táto smernica nadobúda účinnosť v deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.“

Vnútroštátna právna úprava

- 12 Podľa vyjadrení Komisie ju grécka vláda informovala o tom, že mala v úmysle využiť možnosť zakotvenú v článku 2 druhom odseku smernice 1999/70 s cieľom získať dodatočnú lehotu v súvislosti s potrebami prispôsobenia vykonávacích opatrení k tejto smernici, pričom z dôvodu tohto predĺženia táto lehota uplynula až 10. júla 2002.

- 13 Uvedená smernica bola prebratá do gréckeho právneho poriadku v priebehu mesiaca apríl 2003.
- 14 Prezidentský dekrét č. 81/2003 o ustanoveniach týkajúcich sa pracovníkov zamestnaných na základe pracovných zmlúv uzavretých na dobu určitú (FEK A' 77/2.4.2003), ktorý je prvým opatrením na prebratie smernice 1999/70, nadobudol účinnosť 2. apríla 2003.
- 15 Článok 2 ods. 1 zmieneného dekrétu upresňuje, že je „uplatniteľný na pracovníkov zamestnaných na základe zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu uzavretého, resp. založeného na dobu určitú.“
- 16 Ďalej podľa článku 1 prezidentského dekrétu č. 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), ktorý nadobudol účinnosť 23. augusta 2004, bol článok 2 ods. 1 uvedeného prezidentského dekrétu nahradený týmto textom:

„Tento prezidentský dekrét je uplatniteľný na zamestnancov zamestnaných v súkromnom sektore na základe zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu uzavretého, resp. založeného na dobu určitú...“

- 17 Vo svojom pôvodnom znení článok 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003 nazvaný „Ustanovenia o ochrane pracovníkov a o ochrane pred zneužitiami práv na ich škodu“ uvádzal:

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

a) Tento objektívny dôvod predstavujú najmä tieto prípady:

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

b) Pokiaľ pracovník nepreukáže opak, predpokladá sa existencia objektívneho dôvodu v odvetviach, v ktorých to vyplýva z ich charakteru alebo vykonávanej práce. ...

...

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 tak, že zodpovedajúce zmluvy sa menia na zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.

Vo všetkých týchto prípadoch dôkazné bremeno opaku nesie zamestnávateľ.

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

5. Ustanovenia tohto článku sú uplatniteľné na zmluvy alebo na opätovné uzatvorenia zmlúv alebo nepretržité založenia pracovnoprávnych vzťahov uzavretých, resp. založených po tom, čo tento dekrét nadobudne účinnosť.“

18 Od nadobudnutia účinnosti prezidentského dekrétu č. 180/2004 znie uvedený článok 5 takto:

„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 pracovnej zmluvy, napríklad v prípade dočasného nahradenia pracovníka, vykonávania 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...

...

3. Keď celková dĺžka po sebe nasledujúcich zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú presahuje dva roky, predpokladá sa, že tieto zmluvy alebo pracovnoprávne pomery 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 uvedených dvoch rokov boli viac ako tri 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 v každom prípade 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 štyridsaťpäť dní, bez ohľadu na to, či ide o pracovné dni alebo nie.

V prípade skupiny sa pod pojmom „ten istý zamestnávateľ“ na účel uplatenia 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.“

- 19 Článok 21 zákona č. 2190/1994 o zriadení úradu pre verejnú službu a o úprave administratívnych otázok (FEK A' 28/3.3.1994) stanovuje:

„1. 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 za ďalej uvedených podmienok a podľa nižšie uvedeného konania.

2. Dĺžka zamestnania pracovníkov uvedená v odseku 1 nemôže presiahnuť osem mesiacov v priebehu dvanástich mesiacov. Keď sú pracovníci zamestnaní dočasne podľa účinných ustanovení, v súvislosti s naliehavými potrebami v dôsledku toho, že nie sú voľné pracovné miesta alebo je nedostatok pracovníkov, dĺžka zamestnania nemôže byť dlhšia ako štyri mesiace pre tú istú osobu. Predĺženie zmluvy alebo uzavretie novej zmluvy počas toho istého roku, ako aj premena na zmluvu na dobu neurčitú, sú neplatné.“

- 20 Prezidentský dekrét č. 164/2004 o ustanoveniach týkajúcich sa pracovníkov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore (FEK A' 134/19.7.2004), prebral smernicu 1999/70 do gréckych právnych predpisov uplatniteľných na pracovníkov štátnej služby a pracovníkov verejného sektora v širšom slova zmysle. Nadobudol účinnosť 19. júla 2004.

- 21 V zmysle článku 2 ods. 1 zmieneného prezidentského dekrétu:

„Ustanovenia tohto dekrétu sú uplatniteľné na pracovníkov verejného sektora..., ako aj 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 skrytý vzťah podriadenosti.“

22 Článok 5 prezidentského dekrétu č. 164/2004 obsahuje najmä tieto ustanovenia:

„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.

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.

...

4. V žiadnom prípade však nie je možné opätovne uzavrieť zmluvu viac ako trikrát po sebe...“

23 Článok 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004 obsahuje tieto prechodné ustanovenia:

„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 sa odteraz menia na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ak sú súčasne splnené tieto podmienky:

- a) celková doba opätovne uzatvorených zmlúv je aspoň 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 18 mesiacov počas obdobia 24 mesiacov od pôvodnej zmluvy;
- b) celková dĺžka zamestnania uvedená v písmene a) musí byť 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...;
- 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...

4. Ustanovenia tohto článku sa vzťahujú na pracovníkov verejného sektora..., ako aj na pracovníkov obecných podnikov...

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.

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 24 Zo spisového materiálu predloženého Súdnemu dvoru vnútroštátnym súdom vyplýva, že žalobcovia vo veci samej, ktorí vykonávajú povolania odoberateľa vzoriek, sekretárok, technických pracovníkov a veterinárov, uzavreli počínajúc mesiacom máj 2001 a pred posledným dňom lehoty, keď mala byť smernica 1999/70 prebratá do gréckeho právneho poriadku, teda 10. júla 2002, s ELOG-ou, právnickou osobou založenou podľa súkromného práva, patriacou do verejného sektora so sídlom v Solúne, niekoľko pracovných zmlúv uzatvorených opätovne na dobu určitú, pričom doba trvania posledných zmlúv uplynula v období medzi mesiacmi jún a september 2003 bez toho, že by došlo k ich ďalšiemu uzavretiu (ďalej len „predmetné zmluvy“). Každá z týchto zmlúv, teda ako pôvodná, tak aj opätovná, bola uzavretá na dobu 8 mesiacov a jednotlivé zmluvy boli oddelené rôznymi časovými úsekmi, od najkratšieho v rozsahu 22 dní až po najdlhší v rozsahu 10 mesiacov a 26 dní. Žalobcovia vo veci samej boli zakaždým znova zamestnaní tak, že obsadili tie isté pracovné miesta, pre ktoré bola uzavretá pôvodná zmluva., ktorá predchádzala. Ku dňu nadobudnutia účinnosti prezidentského dekrétu č. 81/2003 boli všetci dotknutí pracovníci zmluvnými stranami takejto zmluvy na dobu určitú.

- 25 Potom, čo nedošlo k opätovnému uzavretiu pracovných zmlúv, sú dotknuté osoby buď nezamestnanými, alebo zamestnanými dočasne ELOG-ou na základe rozhodnutí súdnych orgánov o nariadení predbežného opatrenia.
- 26 Žalobcovia vo veci samej podali návrhy na Monomeles Protodikeio Thessalonikis a domáhajú sa, aby tento súd určil, že predmetné zmluvy musia byť považované za pracovné zmluvy na dobu neurčitú, v súlade s rámcovou dohodou. Na tento účel uvádzajú, že poskytovali ELOG-e pravidelné plnenia zodpovedajúce trvalým a dlhodobým potrebám, a preto opätovné uzavretia pracovných zmlúv na dobu určitú s ich zamestnávateľom boli zneužitím práva, keďže žiaden objektívny dôvod neodôvodňuje zákaz stanovený v článku 21 ods. 2 zákona č. 2190/1994 premeniť predmetné zamestnanecké vzťahy na pracovné zmluvy na dobu neurčitú.
- 27 Podľa vnútroštátneho súdu je takáto rekvalifikácia predmetných zmlúv nevyhnutná pred rozhodnutím o ďalších návrhoch žalobcov vo veci samej, ako je ich znovuzačlenenie a zaplatenie náhrady mzdy.
- 28 Domnievajú sa, že doložka 5 rámcovej dohody dáva členským štátom široký priestor pre voľnú úvahu, pokiaľ ide o jej prebratie do ich vnútroštátneho právneho poriadku, a nie je dostatočne presná a bezpodmienečná na to, aby mala priamy účinok, vnútroštátny súd sa najskôr pýta, odkedy, v prípade oneskoreného prebratia smernice 1999/70, má byť vnútroštátne právo vykladané v súlade s touto smernicou. V tejto súvislosti prichádza do úvahy viacero dní, to znamená deň uverejnenia smernice v *Úradnom vestníku Európskych spoločností*, ktorý zodpovedá dňu, keď nadobudla účinnosť, deň uplynutia lehoty na prebratie a deň nadobudnutia účinnosti prezidentského dekrétu č. 81/2003.

- 29 Ďalej sa pýta na význam pojmu „objektívne dôvody“ v zmysle článku 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ktoré môžu odôvodniť opätovné uzavretie zmluvy alebo opätovné založenie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, v spojení s článkom 5 ods. 1 písm. a) prezidentského dekrétu č. 81/2003, ktorý umožňuje neobmedzené opätovné uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, najmä keď táto možnosť vyplýva zo zákonných alebo vykonávacích ustanovení.
- 30 Vnútroštátny súd sa tiež pýta, či podmienky opätovného uzavretia pracovných zmlúv na dobu určitú, tak ako vyplývajú z ustanovenia článku 5 ods. 3 v spojení s odsekom 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003, sú v súlade so zásadou proporcionality a potrebného účinku smernice 1999/70.
- 31 Nakoniec, po tom čo skonštatoval, že použitie článku 21 zákona č. 2190/1994, v praxi s cieľom uzavrieť pracovné zmluvy na dobu určitú podľa súkromného práva, aj keď tieto zmluvy majú za cieľ pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb, je v rozpore so zákonom, sa vnútroštátny súd pýta, či za takéhoto predpokladu nezasahuje zákaz premeny zmlúv uzavretých na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú uvedený v odseku 2 poslednej vete zmienenej článku 21 do potrebného účinku práva Spoločenstva, a či je v súlade s cieľom uvedeným v doložke 1 písm. b) rámcovej dohody, ktorým je predchádzanie zneužívania prostredníctvom opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.
- 32 Za týchto podmienok Monomeles Protodikeio Thessalonikis rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky v znení, ktoré vyplýva z opravného rozhodnutia tohto súdu z 5. júla 2004:
- „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?

2. Má sa doložka 5 [bod] 1 písm. a) rámcovej dohody... 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 takýchto zmlúv, podobne ako dôvody súvisiace s charakterom, druhom alebo vlastnosťami vykonávanej práce alebo iné podobné dôvody?

3. a) Je zlučiteľné s doložkou 5 [bodmi] 1 a 2 rámcovej dohody... 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?

b) Možno vykladať doložku 5 [body] 1 a 2 rámcovej dohody... 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?

4. Je v súlade so zásadou potrebného účinku práva Spoločenstva a s účelom doložky 5 [bodov] 1 a 2 v spojení s doložkou 1 rámcovej dohody... článok 21 zákona č. 2190/1994, ktorým sa zakazuje premena pracovných 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?“

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Pripomienky predložené Súdnemu dvoru

- 33 Komisia bez toho, že by vzniesla výslovne námietku neprípustnosti prvej otázky, sa domnieva, že jej dôležitosť pre rozhodovanie sporu vo veci samej nie je zjavná. V tejto súvislosti zakladá svoje pochybnosti na okolnosti, že predmetné zmluvy zanikli uplynutím dohodnutej doby až po nadobudnutí účinnosti prezidentského dekrétu 1999/70 v gréckom právnom poriadku. Preto nie je jasný dôvod, pre ktorý si vnútroštátny súd kladie otázku o záväzku vykladať svoje vnútroštátne právo v súlade so smernicou, ktorý mal už pred prebratím tejto smernice.
- 34 Pokiaľ ide o grécku vládu, táto spochybňuje dôležitosť druhej a tretej otázky vzhľadom na riešenie sporu vo veci samej.
- 35 V tejto súvislosti poznamenáva, že ako vyplýva z článku 2 ods. 1 prezidentského dekrétu č. 81/2003, v znení prezidentského dekrétu č. 180/2004, ustanovenia prvého z týchto dvoch dekrétov boli uplatniteľné len na pracovníkov mzdovo odmeňovaných zamestnávateľmi v súkromnom sektore, a títo sú v právnom vzťahu so zamestnávateľom na základe zmluvy na dobu určitú.

- 36 Naopak, pokiaľ ide o pracovníkov v štátnom a verejnom sektore v širšom slova zmysle, prebratie smernice 1999/70 malo byť urobené na základe prezidentského dekrétu č. 164/2004. Avšak so zreteľom na prechodné ustanovenia uvedené v článku 11 tohto dekrétu mal tento upravovať dôsledky vyplývajúce z oneskoreného prebratia tejto smernice.
- 37 Zmienovaný článok 11 totiž premieňa pracovné zmluvy opätovne uzatvárané s pracovníkmi verejného sektora v mesiaci júl 2002 — čo predstavuje koniec lehoty stanovenej na prebratie smernice 1999/70 — na zmluvy na dobu neurčitú, za podmienky, že tieto zmluvy boli platné 19. júla 2004, čo je deň, keď prezidentský dekrét č. 164/2004 nadobudol účinnosť, alebo zanikli uplynutím dohodnutej doby v priebehu troch mesiacov, ktoré predchádzajú tomuto dňu.
- 38 Preto druhá a tretia otázka, ktoré boli položené s odkazom na ustanovenia prezidentského dekrétu č. 81/2003, sú bezpredmetné od nadobudnutia účinnosti prezidentského dekrétu č. 164/2004, keďže prvý z týchto dvoch dekrétov nebol uplatniteľný vo veci samej. Koniec koncov, 9 z 18 žalobcov vo veci samej splnilo podmienky vyžadované pre premenu ich pracovnoprávných vzťahov na zmluvy na dobu neurčitú v súlade s ustanoveniami článku 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004.

Posúdenie Súdnym dvorom

- 39 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že na základe článku 234 ES, keď otázka týkajúca sa výkladu Zmluvy ES alebo sekundárnych aktov prijatých inštitúciami Spoločenstva je vznesená pred súdom členského štátu, tento súd má alebo prípadne môže, ak sa domnieva, že rozhodnutie je nevyhnutné pre rozhodnutie o predmete konania, navrhnúť, aby Súdny dvor rozhodol o zmienenej otázke (pozri najmä rozsudky z 21. marca 2002, *Cura Anlagen*, C-451/99, Zb. s. I-3193, bod 22, a z 22. novembra 2005, *Mangold*, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 33).

- 40 Z ustálenej judikatúry vyplýva, že konanie podľa článku 234 ES je nástrojom spolupráce medzi Súdny dvorom a vnútroštátnymi súdmi, vďaka ktorému Súdny dvor poskytuje uvedeným súdom podklady na výklad práva Spoločenstva, ktoré potrebujú na vyriešenie sporov, o ktorých majú rozhodnúť (pozri najmä rozsudok z 12. júna 2003, Schmidberger, C-112/00, Zb. s. I-5659, bod 30 a citovanú judikatúru).
- 41 V rámci tejto spolupráce vnútroštátny súd prejednávajúci a rozhodujúci o spore, ktorý jediný má priamu vedomosť o skutkových okolnostiach sporu a musí niesť zodpovednosť za súdne rozhodnutie, ktoré má prijať, má vzhľadom na osobitosti veci lepšie postavenie pre posúdenie ako nevyhnutnosti prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby mohol o veci rozhodnúť, tak aj dôležitosti otázky, ktorú kladie Súdnemu dvoru. V dôsledku toho, ak sa položené otázky týkajú výkladu práva Spoločenstva, je Súdny dvor v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudok Schmidberger, už citovaný, bod 31, ako aj rozsudok Mangold, už citovaný, body 34 a 35).
- 42 Súdny dvor sa však domnieva, že je jeho úlohou vzhľadom na preskúmanie jeho vlastnej právomoci preskúmať podmienky, za ktorých mu vnútroštátny súd podal návrh na začatie prejudiciálneho konania. Duch spolupráce, ktorý musí riadiť fungovanie prejudiciálneho konania, totiž spôsobuje, že vnútroštátny súd musí mať na zreteli úlohu zverenú Súdnemu dvoru, ktorou je prispievať k výkonu spravodlivosti v členských štátoch, a nie vyjadrovať poradné názory k všeobecným a hypotetickým otázkam (pozri najmä už citovaný rozsudok Mangold, bod 36 a citovanú judikatúru).
- 43 Páve so zreteľom na túto úlohu sa Súdny dvor domnieval, že nemôže rozhodnúť o prejudiciálnej otázke vznesenej pred vnútroštátnym súdom, keď sa zdá dostatočne jasné, že výklad práva Spoločenstva nemá žiaden súvis so skutočnosťou alebo predmetom sporu vo veci samej (pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 37).

- 44 V prejednávanej veci je však nutné konštatovať, že sa nezdá dostatočne zjavné, že otázky položené vnútroštátnym súdom sú takýmto prípadom.
- 45 Pokiaľ teda ide najskôr o pochybnosti vyjadrené Komisiou týkajúce sa dôležitosti prvej otázky, zo spisového materiálu predloženého Súdnu dvoru vnútroštátnym súdom vyplýva, že pre nezanedbateľný počet žalobcov vo veci samej bola prvá pracovná zmluva na dobu 8 mesiacov uzavretá medzi nimi a ELOG-ou pred 10. júlom 2002, posledným dňom na prebratie smernice 1999/70, dokonca pred 10. júlom 2001, dňom zvyčajne stanoveným na účel uplatnenia tejto smernice v právnych poriadkoch členských štátov. Zo spisového materiálu ďalej vyplýva, že v prípade niektorých žalobcov boli neskoršie pracovné zmluvy na dobu určitú uzavreté s tým istým zamestnávateľom iba 22 dní po zániku predchádzajúcej zmluvy uplynutím dohodnutej doby.
- 46 Navyše, dokonca aj za predpokladu, že by Helénska republika dodržala formálne náležitosti vyžadované pre platné využitie možnosti predĺženia lehoty na prebratie smernice 1999/70 až do 10. júla 2002, toto prebratie v každom prípade bolo vykonané oneskorene, tak ako to priznala grécka vláda, pretože prvé vykonávacie opatrenie nadobudlo účinnosť v tomto štáte až v priebehu apríla 2003 (pozri body 13 a 14 tohto rozsudku). Preto je prvá otázka položená jasne so zreteľom na takéto oneskorené prebratie zmienenej smernice do vnútroštátneho právneho poriadku. Okrem toho sa ustanovenia článku 5 prezidentského dekrétu č. 81/2003 neuplatňujú na zmluvy uzavreté pred nadobudnutím účinnosti tohto dekrétu.
- 47 Za týchto podmienok je opodstatnené, aby sa vnútroštátny súd pýtal na to, odkedy povinnosť podávať výklad vnútroštátneho práva v súlade so smernicou zaväzuje sudcov členských štátov, a najmä či sa tak môže stať odo dňa nadobudnutia jej účinnosti, alebo prinajmenšom či takáto povinnosť má účinky od uplynutia lehoty stanovenej členskému štátu na jej prebratie.

- 48 Napriek tomu môže byť otázka týkajúca sa rozsahu povinnosti konformného výkladu zaväzujúca vnútroštátne súdy užitočne skúmaná, len pokiaľ odpoveď daná Súdny dvorom na jednu alebo viacej ďalších položených otázok môže viesť vnútroštátny súd k skúmaniu súladu normy vnútroštátneho práva s požiadavkami práva Spoločenstva. Preto musí byť prvá otázka v prípade potreby skúmaná na poslednom mieste.
- 49 Ďalej, pokiaľ ide o druhú a tretiu otázku, je opodstatnené zdôrazniť, že otázka, ktorá súvisí s prezidentskými dekrétmi č. 81/2003, 164/2004 a 180/2004, ktorá sa vzťahuje na situáciu žalobcov vo veci samej, zostáva predmetom rozpravy pred vnútroštátnym súdom a je výlučne úlohou tohto súdu rozhodnúť o nej.
- 50 Okrem toho je nepochybné, že žalobcovia vo veci samej nemôžu mať výhody z prechodných ustanovení uvedených v právnej úprave, ktorú prijala Helénska republika v roku 2004 s cieľom osobitne upraviť verejný sektor.
- 51 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy nemožno platne tvrdiť, že v prejednávanej veci má Súdny dvor rozhodnúť o otázkach, ktoré nie sú dôležité vzhľadom na rozhodnutie, ktoré má vnútroštátny súd prijať.
- 52 Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ako aj spisový materiál predložený Súdnemu dvoru vnútroštátnym súdom, totiž neobsahuje žiaden prvok, ktorý by mohol spochybniť skutočný charakter sporu vo veci samej, a posúdenie uvedeným súdom nevyhnutnosti rozhodnúť o prejudiciálnej otázke preto, aby mohol o tomto spore rozhodnúť s tým, že vezme do úvahy tento rozsudok.

- 53 Vzhľadom na to je dôvodné považovať návrh na začatie konania o prejudiciálnej otázke za prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné pripomienky

- 54 Pre to, aby sa užitočne zodpovedalo na položené otázky, je dôležité upresniť na úvod, že poslaním smernice 1999/70 a rámcovej dohody je upravovať aj zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzavreté, resp. založené so správnymi orgánmi a s inými organizáciami verejného sektora.
- 55 Ustanovenia týchto dvoch aktov totiž neobsahujú žiaden údaj, ktorý by umožňoval vyvodzovať záver, že ich vecná pôsobnosť by bola obmedzená na zmluvy na dobu určitú uzavreté medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi iba v súkromnom sektore.
- 56 Naopak na jednej strane, ako vyplýva zo samotného textu doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody, jej vecná pôsobnosť je chápaná široko, zameriavajúc sa všeobecne na „na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.“ Okrem toho vymedzenie pojmu „pracovník na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody, uvedené v doložke 3 bode 1 zahŕňa všetkých pracovníkov bez toho, že by rozlišovalo, či ďalšou zmluvnou stranou je zamestnávateľ z verejného alebo súkromného sektora.

- 57 Na druhej strane doložka 2 bod 2 rámcovej dohody namiesto toho, aby určovala vylúčenie zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú uzavretých, resp. založených s verejnoprávnym zamestnávateľom, sa obmedzuje na to, že poskytuje členským štátom a/alebo sociálnym partnerom možnosť vyňať spod vecnej pôsobnosti tejto rámcovej dohody „odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov“, ako aj zmluvy a pracovnoprávne vzťahy „uzavreté [resp. založené — *neoficiálny preklad*] v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.“

O druhej otázke

- 58 Predmetom tejto otázky je výklad pojmu „objektívne dôvody“, ktoré podľa doložky 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody odôvodňujú opätovné uzatváranie pracovných zmlúv, resp. opätovné zakladanie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.
- 59 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta presnejšie, či podľa vzoru vnútroštátnej úpravy, akou je tá, ktorá je uvedená v článku 5 ods. 1 písm. a) prezidentského dekrétu č. 81/2003 v jeho pôvodnom znení, iba tá okolnosť, že uzavretie zmluvy na dobu určitú vyplýva ako povinnosť zo zákonného alebo podzákonného ustanovenia členského štátu, môže byť takýmto objektívnym dôvodom.
- 60 Keďže tento pojem „objektívne dôvody“ nie je vymedzený rámcovou dohodou, jeho zmysel a význam musia byť stanovené so zreteľom na cieľ, ktorý rámcová dohoda sleduje, ako aj s ohľadom na súvislosť, ktorá ho spája so zmienkou doložkou 5 bodom 1 písm. a) (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky zo 7. júna 2005, VEMW a i., C-17/03, Zb. s. I-4983, bod 41 a citovanú judikatúru, ako aj z 9. marca 2006, Komisia/Španielsko, C-323/03, Zb. s. I-2161, bod 23).

- 61 V tejto súvislosti rámcová dohoda vychádza z predpokladu, podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov, uznávajúc v plnej miere, že pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania a činnosti (pozri body 6 a 8 všeobecných dôvodov rámcovej dohody).
- 62 Preto je výhoda stability zamestnania chápaná ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov (pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 64), pričom pracovné zmluvy na dobu určitú môžu zodpovedať potrebám ako zamestnávateľa, tak aj pracovníkov iba za určitých okolností (pozri druhý odsek preambuly a bod 8 všeobecných dôvodov rámcovej dohody).
- 63 Z tohto hľadiska sa rámcová dohoda zameriava na začlenenie opätovného využitia pracovných zmlúv na dobu určitú, považovaného za možný zdroj zneužívania pracovníkov, stanoviac určitý počet minimálnych ochranných opatrení určených na predchádzanie zneisteniu situácie pracovníkov.
- 64 Takto má doložka 5 bod 1 rámcovej dohody osobitne za cieľ „zabrániť nezákonnému konaniu [zneužitiu — *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.“
- 65 Na tento účel zmienená doložka ukladá členským štátom povinnosť zaviesť do ich vnútroštátneho poriadku jedno alebo viacero opatrení vymenovaných v bode 1 písm. a) až c), keď už neexistujú v dotknutom členskom štáte zodpovedajúce zákonné ustanovenia určené na účinné predchádzanie nezákonnému využívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú.

- 66 Medzi zmienenými ustanoveniami určuje doložka 5 ods. 1 písm. a) „na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovno-právnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzavretie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávnych vzťahov — *neoficiálny preklad*].“
- 67 Zmluvné strany rámcovej dohody sa totiž domnievali, že používanie pracovných zmlúv na dobu určitú založené na objektívnych dôvodoch je prostriedkom ako predchádzať zneužitiu (pozri bod 7 všeobecných dôvodov rámcovej dohody).
- 68 Je pravda, že rámcová dohoda odkazuje členské štáty na sociálnych partnerov preto, aby vymedzili podrobné spôsoby uplatňovania zásad a noriem, ktoré uvádza, s cieľom zaručiť ich súlad s právom a/alebo s vnútroštátnou praxou a zabezpečiť to, že sú náležite vzaté do úvahy osobitosti konkrétnych situácií (pozri bod 10 preambuly rámcovej dohody). No hoci členské štáty takto disponujú v danej oblasti voľnou úvahou, je nepochybné, že sú povinné zaručiť výsledok, ktorý im ukladá právo Spoločenstva, ako aj výsledok vyplývajúci nielen z článku 249 tretieho odseku ES, ale tiež z článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 v spojení s jej sedemnástim odôvodnením.
- 69 Za týchto podmienok pojem „objektívne dôvody“ v zmysle článku 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody musí byť chápaný tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť v tejto osobitnej súvislosti použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú.
- 70 Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na splnenie ktorých takéto zmluvy boli uzavreté, a z charakteristických vlastností spojených s nimi, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu.

- 71 Naopak, vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne povoľuje na základe zákonnej alebo podzákonnej normy využitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami, ktoré sú upresnené v predchádzajúcich bodoch.
- 72 Takéto ustanovenie majúce čisto formálny charakter, ktoré neodôvodňuje dostatočne špecificky použitie opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú na základe objektívnych skutočností súvisiacich so zvláštnosťami dotknutej činnosti a s podmienkami jej výkonu, totiž obsahuje skutočné nebezpečenstvo zneužitia tohto druhu zmlúv a v dôsledku toho nie je zlučiteľné s cieľom a s potrebným účinkom rámcovej dohody.
- 73 Ak by sa pripustilo, že vnútroštátne ustanovenie môže, s plným právnym účinkom a bez ďalšieho upresnenia, odôvodniť opätovne uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú, viedlo by to k porušeniu účelu rámcovej dohody, ktorým je ochrana pracovníkov proti nestabilite zamestnania, a zbavilo by zásadu jej podstaty, podľa ktorej zmluvy na dobu neurčitú tvoria všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov.
- 74 Najmä využitie pracovných zmlúv na dobu určitú iba na základe všeobecného zákonného alebo podzákonného ustanovenia, bez ohľadu na konkrétny obsah zvažovanej činnosti, neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či opätovné uzavretie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, a môže takto zasiahnuť do nevyhnutného cieľa sledovaného na tento účel.
- 75 Preto treba odpovedať na druhú otázku tak, že doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody má byť vykladaná v tom zmysle, že bráni použitiu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré by bolo odôvodnené iba tým, že to stanovuje všeobecné zákonné alebo podzákonné ustanovenie členského štátu.

Naopak, pojem „objektívne dôvody“ v zmysle spomínanej doložky vyžaduje, aby využitie tohto osobitného druhu pracovnoprávných vzťahov, tak ako to určuje vnútroštátna právna úprava, bolo odôvodnené existenciou konkrétnych prvkov súvisiacich najmä s predmetnou činnosťou a s podmienkami jej výkonu.

O tretej otázke

- 76 Svojou treťou otázkou, ktorá obsahuje dve navzájom úzko späté časti, ktoré z tohto dôvodu treba skúmať spoločne, si vnútroštátny súd želá získať upresnenia týkajúce sa pojmu „opätovne uzatvárané“, resp. „opätovne zakladané“ pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy v zmysle doložky 5 rámcovej dohody.
- 77 Z dôvodov rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zmienená otázka sa týka v podstate podmienky uvedenej v článku 5 ods. 4 prezidentského dekrétu č. 81/2003, v jeho pôvodnom znení, podľa ktorého môžu byť pracovné zmluvy na dobu určitú považované za uzatvárané opätovne, len pokiaľ medzi nimi neuplynula lehota dlhšia ako 20 pracovných dní.
- 78 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd hlavne pýta, či takto obmedzené vymedzenie opätovného charakteru pracovnoprávných vzťahov zaväzujúcich toho istého zamestnávateľa a toho istého zamestnanca, ktoré sú charakterizované zhodnými alebo obdobnými pracovnými podmienkami, nemôže spochybníť cieľ a potrebný účinok rámcovej dohody, a to najmä vtedy, keď zmienená podmienka musí byť predbežne splnená pre to, aby tento pracovník mohol mať výhody, v súlade s článkom 5 ods. 3, toho istého prezidentského dekrétu, z premeny pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú presahujúcich súhrnne dva roky, v priebehu ktorých boli opätovne uzatvorené viac ako trikrát, na zmluvu na dobu neurčitú.

- 79 Majúc na zreteli cieľ rozhodnúť o tejto otázke, je potrebné pripomenúť, že tak, ako vyplýva z doložky 1 písm. b) a doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, táto má za cieľ vytvoriť rámec určený na predchádzanie zneužitiam, vyplývajúcim z použitia opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov.
- 80 Na tento účel rámcová dohoda vymenúva, najmä vo svojej doložke 5 bode 1 písm. a) až c), rôzne opatrenia určené na predchádzanie zneužitiam, pričom členské štáty sú povinné zaviesť aspoň jedno z týchto opatrení do svojho vnútroštátneho právneho poriadku.
- 81 Vo zvyšnej časti bod 2 uvedenej doložky necháva v zásade členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy jednak považujú za opätovne uzatvárané, resp. zakladané, a jednak za uzavreté, resp. založené na dobu neurčitú.
- 82 Aj keď sa takýto odkaz na vnútroštátne orgány pre potreby vymedzenia konkrétnych spôsobov uplatnenia pojmov „opätovne uzatvárané“, resp. „opätovne zakladané“ a „na dobu neurčitú“ v zmysle rámcovej dohody vysvetľuje starostou o ochranu rôznorodosti vnútroštátnych právnych úprav v predmetnej oblasti, je však dôležité pripomenúť, že voľnosť úvahy ponechaná členským štátom nie je neohraničená, pretože nemôže v žiadnom prípade viesť až k spochybneniu cieľa alebo potrebného účinku rámcovej dohody (pozri bod 68 tohto rozsudku). Táto právomoc voľnej úvahy nesmie byť najmä vykonávaná vnútroštátnymi orgánmi tak, že by to viedlo k situácii, ktorá môže vyústiť do zneužitia, a takto odporovať zmienenému cieľu.
- 83 Takýto výklad sa obzvlášť vnucuje, pokiaľ ide o kľúčový pojem, akým je opätovné zakladanie pracovnoprávných vzťahov, ktorý je rozhodujúci pre vymedzenie samotnej vecnej pôsobnosti vnútroštátnych ustanovení určených na vykonanie rámcovej dohody.

- 84 V tejto súvislosti je však nutné konštatovať, že vnútroštátne ustanovenie, ktoré považuje za opätovné uzatvárané iba pracovné zmluvy na dobu určitú, medzi ktorými uplynie lehota maximálne 20 pracovných dní, musí byť považované za spôsobilé ohroziť cieľ, účel, ako aj potrebný účinok rámcovej dohody.
- 85 Totiž tak, ako zdôraznil vnútroštátny súd a Komisia a takisto generálna advokátka v bodoch 67 až 69 svojich návrhov, takéto prísne a reštriktívne vymedzenie opätovného charakteru viacerých po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv by umožnilo zamestnanie pracovníkov za neistých podmienok na celé roky, pretože v praxi by títo zamestnanci nemali inú možnosť, ako súhlasiť s prerušeniami v dĺžke 20 pracovných dní v rámci reťazca zmlúv, ktoré ich viažu k ich zamestnávateľom.
- 86 Okrem toho z takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, vyplýva nebezpečenstvo, že jej účinkom bude nielen to, že skutočne vylúči veľký počet pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú spod ochrany pracovníkov, ktorú zakladá smernica 1999/70 a rámcová dohoda, a tým zbaví veľkej časti podstaty cieľ, ktorý táto smernica sleduje, ale tiež to, že umožní zneužívajúce vyžitie takýchto vzťahov zamestnávateľmi.
- 87 Vo veci samej môže takáto právna úprava dokonca zapríčiniť ešte vážnejšie dôsledky pre pracovníkov, keďže prakticky znefunkčňuje vnútroštátne opatrenie, ktoré grécke úrady zvolili s cieľom osobitne vykonať doložku 5 rámcovej dohody, podľa ktorého sa o niektorých pracovných zmluvách na dobu určitú predpokladá, že boli uzavreté na dobu neurčitú za podmienky, okrem iného, že majú opätovný charakter v zmysle prezidentského dekrétu č. 81/2003.

- 88 Takto by stačilo zamestnávateľovi nechať na konci každej pracovnej zmluvy na dobu určitú uplynúť lehotu 21 pracovných dní pred uzavretím ďalšej zmluvy rovnakého charakteru preto, aby automaticky zabránil premene nasledujúcich zmlúv na stabilnejší pracovnoprávny vzťah, a to nezávisle ako od počtu rokov, počas ktorých bol dotknutý pracovník zamestnaný pre tú istú prácu, tak aj od okolnosti, že uvedené zmluvy pokrývajú potreby nie počas obmedzeného obdobia, ale naopak dlhodobé a trvalé potreby. Za týchto podmienok je ochrana pracovníkov proti zneužívajúcemu použitiu pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, čo je účelom doložky 5 rámcovej dohody, spochybnená.
- 89 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba odpovedať na tretiu otázku tak, že doložka 5 rámcovej dohody má byť vykladaná v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že za „opätovne uzatvárané“, resp. „opätovne zakladané“ v zmysle uvedenej doložky sa majú považovať iba tie pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, medzi ktorými neuplynula dlhšia lehotá ako 20 pracovných dní.

O štvrtej otázke

- 90 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či rámcová dohoda má byť vykladaná v tom zmysle, že je prekážkou pri uplatňovaní vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré zakazujú vo verejnom sektore premeniť na zmluvu neurčitú opätovne uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré v skutočnosti mali za cieľ pokryť dlhodobé, dokonca trvalé potreby zamestnávateľa.

- 91 Po prvé je potrebné v tejto súvislosti zdôrazniť, že rámcová zmluva neobsahuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, a už vôbec neurčuje presné podmienky, za ktorých možno využiť pracovné zmluvy na dobu určitú.
- 92 Ukladá však členským štátom povinnosť prijať aspoň jedno z opatrení, ktoré sú vymenované v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody a ktoré sú určené na účinné predchádzanie zneužívajúcim použitiam opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.
- 93 Okrem toho sú členské štáty povinné zvoliť v rámci slobody, ktorú im ponecháva článok 249 tretí odsek ES, najvhodnejšie formy a spôsoby s cieľom zabezpečiť potrebný účinok smerníc so zreteľom na ich predmet (pozri rozsudky z 8. apríla 1976, Royer, 48/75, Zb. s. 497, bod 75, a z 12. septembra 1996, Gallotti a i., C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 a C-157/95, Zb. s. I-4345, bod 14).
- 94 Keď, ako v danom prípade, právo Spoločenstva nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že by bolo zistené zneužitie, je povinnosťou vnútroštátnych orgánov prijať primerané opatrenia na zabránenie takejto situácii, pričom tieto opatrenia musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a zastrahujúce na to, aby bola zaručená úplná účinnosť noriem prijatých s cieľom vykonať rámcovú dohodu.
- 95 Ak aj spôsoby uplatnenia takýchto noriem patria do pôsobnosti vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov na základe zásady ich procesnej autonómie, napriek tomu nesmú byť menej výhodné ako spôsoby uplatnenia upravujúce obdobné situácie vnútroštátneho charakteru (zásada rovnocennosti), ani nesmú

prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré vyplývajú z právneho poriadku Spoločenstva (zásada účinnosti) (pozri najmä rozsudok zo 14. decembra 1995, Peterbroeck, C-312/93, Zb. s. I-4599, bod 12 a tam citovanú judikatúru).

- 96 Po druhé, pokiaľ ide presnejšie o rámec, v ktorom je štvrtá otázka položená, dôležité je vyjadriť tieto pripomienky.
- 97 Predovšetkým, zo spisového materiálu predloženého vnútroštátnym súdom Súdneho dvoru vyplýva, že ak sa grécky zákonodarca rozhodol určiť ako opatrenie na vykonanie rámcovej dohody premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú za určitých podmienok (pozri článok 5 ods. 3 prezidentského dekrétu č. 81/2003), vecná pôsobnosť tohto právneho predpisu na základe článku 1 prezidentského dekrétu č. 180/2004 bola ohraničená na pracovné zmluvy na dobu určitú uzavreté pracovníkmi, ktorí sú zamestnaní v súkromnom sektore.
- 98 Naopak, pokiaľ ide o verejný sektor, článok 21 ods. 2 zákona č. 2190/1994 bezpodmienečne a pod sankciou neplatnosti zakazuje akékoľvek prehodnotenie pracovných zmlúv na dobu určitú, uvedených v odseku 1 zmieneného článku 1, na pracovné zmluvy na dobu neurčitú.
- 99 Ďalej, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v praxi z článku 21 zákona č. 2190/1994 vyplýva nebezpečenstvo, že jeho predmet sa obíde tak, že namiesto toho, aby sa obmedzil na to, že bude slúžiť ako právny základ pre uzavretie zmlúv na dobu určitú určených na pokrytie iba dočasných potrieb, zdá sa, že je použitý pre uzatváranie takýchto zmlúv, ktoré sú však v skutočnosti zamerané na pokrytie dlhodobých a trvalých potrieb. Vnútroštátny súd v odôvodnení svojho rozhodnutia tiež skonštatoval, že vo veci samej už došlo k zneužívajúcemu použitiu — v zmysle rámcovej dohody — uvedeného článku 21 ako právneho základu pre uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré v skutočnosti majú za cieľ odpovedať na

dlhodobé, dokonca trvalé potreby. Tento vnútroštátny súd sa teda obmedzuje na to, aby sa spýtal, či za takéhoto predpokladu všeobecný zákaz stanovený zmieneným ustanovením premeniť také zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú nezasahuje do cieľa a do potrebného účinku rámcovej dohody.

- 100 Nakoniec, v konaní pred Súdnyim dvorom sa netvrdilo, že v gréckom práve existovalo, prinajmenšom až do nadobudnutia účinnosti prezidentského dekrétu č. 164/2004, akékoľvek opatrenie určené na predchádzanie a primerané postihovanie zneužívajúceho používania opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore.
- 101 Avšak, tak ako už bolo povedané v bodoch 91 až 95 tohto rozsudku, rámcová dohoda neobsahuje všeobecné záväzky členských štátov určiť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, ale bod 1 doložky 5 nariaďuje účinné a záväzné prijatie aspoň jedného z opatrení vymenovaných v tomto ustanovení, ktoré je zamerané na predchádzanie zneužívajúcemu opätovnému uzatváraniu zmlúv na dobu určitú, ak vnútroštátne právo neobsahuje už porovnateľné opatrenia.
- 102 Ďalej, pokiaľ by predsa len došlo k takémuto zneužitiu, opatrenie predstavujúce účinné a porovnateľné záruky ochrany pracovníkov musí byť uplatniteľné s cieľom uložiť náležitú sankciu za toto zneužitie a odstrániť následky porušenia práva Spoločenstva. Totiž podľa znenia toho istého článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 sa od členských štátov požaduje, aby „prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá.“
- 103 Nie je úlohou Súdneho dvora vyslovovať sa k výkladu vnútroštátneho práva, táto úloha patrí výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý musí v prejednávanej veci určiť, či požiadavky spomínané v predchádzajúcom bode sú splnené na základe ustanovení príslušnej vnútroštátnej právnej úpravy.

- 104 Ak by vnútroštátny súd zistil, že nejde o tento prípad, potom by bolo potrebné vyvodiť záver, že rámcová dohoda bráni uplatneniu tejto vnútroštátnej právnej úpravy.
- 105 Z toho vyplýva, že na štvrtú treba odpovedať otázku tak, že za takých okolností ako vo veci samej rámcová dohoda má byť vykladaná v tomto zmysle, že pokiaľ vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu neobsahuje v skúmanom sektore iné účinné opatrenie na predchádzanie a prípadne na ukládanie sankcií za zneužívajúce používanie opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú, rámcová dohoda bráni uplatneniu vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá bezpodmienečne zakazuje, iba vo verejnom sektore, premeniť na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú opätovne uzatvárané zmluvy na dobu určitú, ktoré v skutočnosti mali za cieľ pokryť dlhodobé, dokonca trvalé potreby zamestnávateľa, a musia byť preto považované za zneužívajúce.

O prvej otázke

- 106 Vzhľadom na odpovede na posledné tri otázky položené vnútroštátnym súdom, z ktorých vyplýva, že za okolností takých ako vo veci samej tento súdny orgán bude môcť byť prípadne vedený k skúmaniu súladu určitých ustanovení príslušnej vnútroštátnej právnej úpravy s ustanoveniami smernice 1999/70 a rámcovej dohody, je opodstatnené tiež rozhodnúť o prvej otázke.
- 107 Tak, ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, táto otázka sa v podstate zameriava, za predpokladu oneskoreného prebratia smernice do právneho poriadku členského štátu, ako aj za predpokladu nejestvovania priameho účinku jej príslušných ustanovení, na určenie toho, odkedy sú vnútroštátne súdy povinné vykladať pravidlá vnútroštátneho práva v súlade s týmito ustanoveniami. V tejto

súvislosti sa vnútroštátny súd pýta najmä na dôležitosť dňa, keď bola predmetná smernica uverejnená v *Úradnom vestníku Európskych spoločností*, a ktorý zodpovedá dňu, keď táto nadobúda účinnosť voči členským štátom, ktorým je určená, ďalej na dôležitosť dňa, keď uplynula lehota na prebratie smernice, a dňa, keď nadobudli účinnosť vnútroštátne ustanovenia vykonávajúce túto smernicu.

- 108 Treba pripomenúť, že vnútroštátne súdy, uplatňujúc vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice preto, aby sa dosiahol výsledok ňou sledovaný, a takto konali v súlade s článkom 249 tretím odsekom ES (pozri najmä rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 113 a citovanú judikatúru). Táto povinnosť konformného výkladu sa týka všetkých ustanovení vnútroštátneho práva ako predchádzajúcich, tak aj nasledujúcich po smernici, o ktorú ide (pozri najmä rozsudok z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8, a rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 115).
- 109 Požiadavka konformného výkladu vnútroštátneho práva je totiž obsiahnutá v systéme zmluvy tým, že umožňuje vnútroštátnym súdom uistiť sa v rámci ich právomocí o úplnej účinnosti práva Spoločenstva, keď rozhodujú o sporoch, ktoré im boli predložené (pozri najmä rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 114).
- 110 Iste, povinnosť vnútroštátneho sudcu odvolávať sa na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými zásadami práva, najmä právnou istotou a zákazom retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad *contra legem* vnútroštátneho práva (pozri analogicky rozsudok zo 16. júna 2005, Pupino, C-105/03, Zb. s. I-5285, body 44 a 47).

- 111 Zásada konformného výkladu však predsa len vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatniac výkladové metódy ním uznané, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným smernicou (pozri rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, body 115, 116, 118 a 119).
- 112 Ďalej pre prípad, že výsledok stanovený smernicou by nemohol byť dosiahnutý na základe výkladu, treba pripomenúť, že podľa rozsudku z 19. novembra 1991, Francovich a i. (C-6/90 a C-9/90, Zb. s. I-5357, bod 39), právo Spoločenstva ukladá členským štátom povinnosť nahradiť škody, ktoré spôsobili jednotlivcom z dôvodu neprebratia tejto smernice, pokiaľ sú splnené tri podmienky. Najskôr musí mať predmetná smernica za cieľ priznanie práv jednotlivcom. Obsah týchto práv následne musí byť zistiteľný na základe ustanovení zmienenej smernice. Nakoniec musí jestvovať príčinná súvislosť medzi porušením povinnosti, ktorou je členský štát viazaný, a vzniknutou škodou (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 27).
- 113 S cieľom určiť presnejšie, od ktorého dňa vzniká povinnosť vnútroštátnym súdom uplatňovať zásadu konformného výkladu, treba zdôrazniť, že táto povinnosť vyplývajúca z článku 10 druhého odseku ES a článku 249 tretieho odseku ES, ako aj zo samotnej dotknutej smernice, bola uložená najmä v prípade nejestvovania priameho účinku ustanovenia smernice, buď keď príslušné ustanovenie nie je dostatočne jasné, presné a bezpodmienečné na to, aby malo takýto účinok, alebo keď účastníkmi sporu sú výlučne jednotlivci.
- 114 Treba dodať, že pred uplynutím lehoty na prebratie smernice, nemožno vyčítať členským štátom, že ešte neprijali opatrenia na jej vykonanie vo svojich právnych poriadkoch (pozri rozsudok z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 43).

- 115 Z toho vyplýva, že v prípade oneskoreného prebratia smernice, jestvuje všeobecná povinnosť, ktorou sú viazané vnútroštátne súdy, vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou, len odo dňa uplynutia lehoty na jej prebratie.
- 116 Z predchádzajúceho vyplýva nevyhnutne, že za predpokladu oneskoreného prebratia smernice, deň — na ktorý vnútroštátny súd odkazuje vo svojej prvej otázke, písmene c) — keď vnútroštátne opatrenia na prebratie smernice skutočne nadobúdajú účinnosť v dotknutom členskom štáte, nie je správnym kritériom. Takéto riešenie by totiž mohlo závažne spochybníť úplnú účinnosť práva Spoločenstva, ako aj jednotné uplatňovanie práva najmä prostredníctvom smerníc.
- 117 Ďalej, vzhľadom na deň uvedený v bode a) prvej prejudiciálnej otázky a s cieľom úplne o nej rozhodnúť, je potrebné upresniť, že z judikatúry Súdneho dvora už vyplýva, že členské štáty sú povinné prijať, na základe článku 10 druhého odseku ES a článku 249 tretieho odseku ES, ako aj v súlade so samotnou predmetnou smernicou, všetky nevyhnutné opatrenia s cieľom dosiahnuť výsledok ňou určený, pričom takouto povinnosťou sú viazané všetky vnútroštátne orgány vrátane súdnych orgánov v rámci svojej právomoci. (pozri najmä rozsudky *Inter-Environnement Wallonie*, už citovaný, bod 40, a *Pfeiffer a i.*, už citovaný, bod 110 a citovaných judikatúr).
- 118 Okrem toho v súlade s článkom 254 ods. 1 ES sú smernice buď uverejňované v *Úradnom vestníku Európskej únie*, a v tomto prípade nadobúdajú účinnosť dňom, ktorý určujú, alebo inak dvadsiatym dňom po svojom uverejnení, alebo sú doručené svojim adresátom, a nadobúdajú teda účinnosť dňom doručenia v súlade s odsekom 3 zmieneného článku.
- 119 Z predchádzajúceho vyplýva, že smernica má právne účinky voči členským štátom, ktorým je určená — a teda voči všetkým vnútroštátnym orgánom — podľa okolností buď po svojom uverejnení, alebo odo dňa svojho doručenia.

- 120 V danom prípade smernica 1999/70 upresňuje vo svojom článku 3, že nadobúda účinnosť dňom svojho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločností*, teda 10. júlom 1999.
- 121 Podľa judikatúry Súdneho dvora však vyplýva z uplatnenia ako článku 10 druhého odseku ES v spojení s článkom 249 tretím odsekom ES, tak aj zo samotnej dotknutej smernice, že členské štáty sa musia počas lehoty na prebratie smernice zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť uskutočnenie cieľa stanoveného danou smernicou (rozsudky *Inter-Environnement Wallonie*, už citovaný, bod 45; z 8. mája 2003, *ATRAL*, C-14/02, Zb. s. I 4431, bod 58, a *Mangold*, už citovaný, bod 67). V tomto ohľade nezáleží na tom, či cieľom predmetného ustanovenia vnútroštátneho práva prijatého po nadobudnutí účinnosti dotknutej smernice je prebratie tejto smernice, alebo nie (rozsudky *ATRAL*, už citovaný, bod 59, a *Mangold*, už citovaný, bod 68).
- 122 Keďže všetky orgány členských štátov sú viazané povinnosťou zaručiť úplný účinok ustanovení práva Spoločenstva (pozri rozsudky *Francovich a i.*, už citovaný, bod 32; z 13. januára 2004, *Kühne & Heitz*, C-453/00, Zb. s. I-837, bod 20, ako aj *Pfeiffer a i.*, už citovaný, bod 111), povinnosť zdržať sa konania, tak ako je uvedená v predchádzajúcom bode, je uložená práve tak vnútroštátnym súdnym orgánom.
- 123 Z toho vyplýva, že odo dňa keď smernica nadobudne účinnosť, sa vnútroštátne súdy členských štátov musia v čo najväčšej možnej miere zdržať takého výkladu vnútroštátneho práva, ktorý by po uplynutí lehoty na prebratie hrozil, že vystaví vážnemu nebezpečenstvu dosiahnutie výsledku, ktorý sleduje táto smernica.
- 124 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba odpovedať na prvú otázku tak, že v prípade, ak bola smernica prebratá do právneho poriadku dotknutého členského

štátu oneskorene a jej príslušné ustanovenia nemajú priamy účinok, vnútroštátne súdne orgány sú od uplynutia lehoty na prebratie povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s prihliadnutím na znenie a účel predmetnej smernice s cieľom dospieť k výsledkom, ktoré sleduje táto smernica, uprednostniac taký výklad vnútroštátnych predpisov, ktorý je najviac zlučiteľný v súlade s týmto účelom, aby dosiahli riešenie zlučiteľné s ustanoveniami danej smernice.

O trovách

- ¹²⁵ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania vo veci samej, nemôžu byť nahradené.

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

- 1. Doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretá 18. marca 1999, ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, má byť vykladaná v tom zmysle, že bráni použitiu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré by bolo odôvodnené iba tým, že to stanovuje všeobecné zákonné alebo podzákonné ustanovenie členského štátu. Naopak, pojem „objektívne dôvody“ v zmysle spomínanej doložky vyžaduje, aby využitie tohto osobitného druhu pracovnoprávných vzťahov, tak ako to určuje vnútroštátna právna úprava, bolo odôvodnené existenciou konkrétnych prvkov súvisiacich najmä s predmetnou činnosťou a s podmienkami jej výkonu.**

- 2. Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú má byť vykladaná v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že za „opätovne uzatvárané“ v zmysle uvedenej doložky sa majú považovať iba tie pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, medzi ktorými neuplynula dlhšia lehota ako 20 pracovných dní.**

- 3. Za okolností takých ako vo veci samej sa má rámcová dohoda o práci na dobu určitú vykladať v tomto zmysle, že pokiaľ vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu neobsahuje v skúmanom sektore iné účinné opatrenie na predchádzanie a prípadne na ukládanie sankcií za zneužívajúce používanie opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú, rámcová dohoda bráni uplatneniu vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá bezpodmienečne zakazuje, iba vo verejnom sektore, premeniť na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú opätovne uzatvárané zmluvy na dobu určitú, ktoré v skutočnosti mali za cieľ pokryť dlhodobé, dokonca trvalé potreby zamestnávateľa, a musia byť preto považované za zneužívajúce.**

- 4. V prípade, ak bola smernica prebratá do právneho poriadku dotknutého členského štátu oneskorene a jej príslušné ustanovenia nemajú priamy účinok, vnútroštátne súdne orgány sú od uplynutia lehoty na prebratie povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s prihliadnutím na znenie a účel predmetnej smernice s cieľom dospieť k výsledkom, ktoré sleduje táto smernica, uprednostniac taký výklad vnútroštátnych predpisov, ktorý je najviac zlučiteľný v súlade s týmto účelom, aby dosiahli riešenie zlučiteľné s ustanoveniami danej smernice.**

Podpisy