

## NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY

JULIANE KOKOTT

prednesené 9. januára 2008<sup>1</sup>

## I — Úvod

1. Sú vnútroštátne súdy povinné vykonávať priamo uplatniteľné ustanovenia práva Spoločenstva aj v prípade, ak im vnútroštátne právo v tomto smere nepriznáva žiadnu právomoc? Toto je základná otázka, ktorú írsky pracovný súd, Labour Court v Dubline, položil Súdnemu dvoru v súvislosti s pravidlami Spoločenstva, ktoré upravujú prácu na dobu určitú a ktoré sú obsiahnuté v rámcovej dohode o práci na dobu určitú<sup>2</sup>.

2. Okrem toho Labour Court požaduje objasnenie, pokiaľ ide o výklad dvoch ústredných ustanovení tejto rámcovej dohody, ktoré obsahujú na jednej strane zásadu nediskriminácie pracovníkov na dobu určitú a na druhej strane opatrenia zamerané na predchádzanie zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Labour Court

sa okrem toho pýta, aký je rozsah jeho povinnosti vykladať vnútroštátnu právnu úpravu v súlade so smernicou.

3. Predmetom tejto veci je zakladanie pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú zo strany zamestnávateľov vo verejnom sektore, ako to v minulosti bolo vo veciach Adeneler, Marrosu a Sardino, Vassallo a Del Cerro Alonso. Súdny dvor už v týchto veciach upresnil, že takéto pracovnoprávne vzťahy rovnako spadajú do pôsobnosti rámcovej dohody o práci na dobu určitú<sup>3</sup>.

## II — Právny rámec

## A — Právo Spoločenstva

4. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú,

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

2 — Ú. v. ES L 175, 1999, s. 45; Mím. vyd. 05/003, s. 368.

3 — Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, body 54 až 57; zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, body 39 až 42; Vassallo, C-180/04, Zb. s. I-7251, bod 32, a z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 25.

ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP<sup>4</sup>, predstavuje pre túto vec právny rámec práva Spoločenstva. Táto smernica vykonáva 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) a Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE)] a je pripojená v prílohe k uvedenej smernici.

5. Cieľom rámcovej dohody ako celku je stanoviť „všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú“ a „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede [rámec, ktorým by sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú — *neoficiálny preklad*]“.<sup>5</sup>

6. V tomto ohľade je rámcová dohoda založená na úvahe, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“.<sup>6</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>7</sup> Okrem toho rámcová dohoda vychádza zo zásady, že „objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu [objektívne odôvodnené uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať zneužitiam — *neoficiálny preklad*]“.<sup>8</sup>

7. Doložka 1 rámcovej dohody definuje predmet uvedenej dohody:

„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 [vytvoriť rámec, ktorým by sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú — *neoficiálny preklad*].“

4 — Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

5 — Odôvodnenie č. 14 smernice 1999/70.

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

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

8 — Bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody.

8. Doložka 4 rámcovej dohody definuje zásadu nediskriminácie takto:

„1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.

3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku [tejto doložky — *neoficiálny preklad*] určia členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.

4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené“.

9. Doložka 5 rámcovej dohody sa týka opatrení, ktoré sú zamerané na predchádzanie zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú [Aby sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú — *neoficiálny preklad*], 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 [a/alebo sociálni partneri v prípade — *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužitia — *neoficiálny preklad*], 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 opakované uzatváranie takýchto pracovných zmlúv alebo opakované zakladanie takýchto pracovnoprávných vzťahov — *neoficiálny preklad*];

b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo [opakovane zakladaných — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;

c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [považované za]:
- nície zodpovedajú obsahu rámcovej dohody.<sup>9</sup> Týmto spôsobom sa má zohľadniť situácia v každom členskom štáte a podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy.<sup>10</sup>

a) „opakovane uzatvorené“;

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

12. Článok 3 smernice 1999/70 stanovuje dátum nadobudnutia jej účinnosti v deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*, to znamená 10. júla 1999.

10. Nakoniec doložka 8 ods. 5 rámcovej dohody znie takto:

„Sporom a sťažnosťami sa predchádza a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami a zaužívanými postupmi.“

11. Smernica 1999/70 ponecháva členským štátom možnosť, aby vymedzili pojmy použité v rámcovej dohode, ktoré v nej nie sú osobitne vymedzené, a to v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo zaužívanými postupmi za predpokladu, že uvedené defi-

13. Podľa článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 členské štáty „do 10. júla 1999 [10. júla 2001 — *neoficiálny preklad*] uvedú do platnosti [do účinnosti — *neoficiálny preklad*] zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou“ alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu „sociálni partneri prijmú [zavedú — *neoficiálny preklad*] potrebné opatrenia dohodou“. Členským štátom sa v prípade potreby a po porade so sociálnymi partnermi poskytuje nanajvýš ešte jeden rok na to, aby v súlade s článkom 2 druhým odsekom smernice zohľadnili osobitné problémy alebo uplatňovanie kolektívnych dohôd. V prípade Írska sa však táto možnosť nevyužila.

<sup>9</sup> — Odôvodnenie č. 17 nariadenia 1999/70.

<sup>10</sup> — Bod 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody; pozri tiež tretí odsek preambuly uvedenej dohody.

14. Okrem smernice 1999/70 a rámcovej dohody je potrebné citovať aj sociálne ustanovenia Zmluvy ES, a to články 137 ES a 139 ES.

b) môže v oblastiach uvedených v odseku 1 písm. a) až i) prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na ich postupné uskutočňovanie so zreteľom na podmienky a technické predpisy prijímané v každom z členských štátov. Takéto smernice nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

15. Článok 137 ES znie takto (výňatky):

„1. Na dosiahnutie cieľov uvedených v článku 136 Spoločenstvo podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v týchto oblastiach:

...

5. Ustanovenia tohto článku sa nevzťahujú na odmenu, právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluku.“

...

b) pracovné podmienky;

16. Okrem toho článok 139 ES stanovuje najmä toto:

...

„1. Ak si to sociálni partneri želajú, vzájomný dialóg medzi nimi na úrovni Spoločenstva môže viesť k zmluvným vzťahom, vrátane uzatvorenia dohôd.

2. Na tento účel Rada:

2. Dohody uzatvorené na úrovni Spoločenstva sa vykonávajú buď v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych

...

partnerov a členské štáty, alebo vo veciach pokrytých článkom 137, na základe spoločnej žiadosti signatárov, a to rozhodnutím Rady na návrh Komisie.

V oblasti starobného dôchodku sa však zákaz nevýhodnejšieho zaobchádzania, ktorý je uvedený v článku 6 ods. 5 zákona z roku 2003 nevzťahuje na zamestnancov na dobu určitú, ktorých bežný týždenný pracovný čas je minimálne 20 % bežného pracovného času porovnateľného stáleho zamestnanca.

...“

## B — Vnútroštátna právna úprava

1. Zákon o ochrane zamestnancov na dobu určitú z roku 2003

17. Smernica 1999/70 bola do írskeho práva prebratá zákonom č. 29/2003 o ochrane zamestnancov na dobu určitú<sup>11</sup> (ďalej len „zákon z roku 2003“). Tento zákon nadobudol účinnosť 14. júla 2003.

18. Z ustanovení článku 6 ods. 1 v spojení s článkom 2 ods. 1 zákona z roku 2003 vyplýva, že zamestnanci na dobu určitú nemôžu byť znevýhodňovaní voči porovnateľným stálym zamestnancom v oblasti odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia.

19. Článok 9 ods. 1 zákona z roku 2003 stanovuje, že platnosť pracovnej zmluvy na dobu určitú zamestnanca, ktorý ku dňu prijatia tohto zákona alebo po tomto dátume, bol už u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite tri roky, možno predĺžiť len raz, a to maximálne na dobu jedného roka. Podľa článku 9 ods. 3 toho istého zákona akákoľvek podmienka začlenená do pracovnej zmluvy v rozpore s odsekom 1 je neplatná<sup>12</sup> a predmetná pracovná zmluva sa považuje za zmluvu na dobu neurčitú.

20. Zamestnávateľ sa môže odchyliť od už citovaných povinností, ktoré sú uvedené v článkoch 6 a 9 zákona z roku 2003, ak je to odôvodnené objektívnymi dôvodmi.<sup>13</sup> Článok 7 zákona upresňuje, aké dôvody možno považovať za objektívne.

<sup>11</sup> — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

<sup>12</sup> — Návrh na začatie prejudiciálneho konania upresňuje, že dohoda, ktorá bola uzatvorená v rozpore s článkom 9 ods. 1 zákona z roku 2003 o skončení zmluvy uplynutím času alebo v dôsledku určitej udalosti je „*nul ab initio*“ (neplatnosť *ex tunc*).

<sup>13</sup> — Pozri článok 6 ods. 2 a článok 9 ods. 4 zákona z roku 2003.

21. Článok 14 zákona z roku 2003 stanovuje, že žaloba proti zamestnávateľovi, ktorá je založená na porušení uvedeného zákona, sa musí v prvostupňovom konaní podať na „rights commissioner“<sup>14</sup>; túto žalobu môže podať zamestnanec alebo — ak s tým zamestnanec súhlasí — odborová organizácia, ktorej je tento zamestnanec členom. Rights commissioner rozhoduje po vypočutí účastníkov konania a môže nariadiť opatrenia stanovené v článku 14 ods. 2 zákona. Môže najmä zaviazat zamestnávateľa, aby žalobcovi zaplatil primeranú náhradu a to až do výšky dvojročnej mzdy žalobcu.

22. Článok 15 zákona z roku 2003 stanovuje, že účastníci konania sa môžu proti rozhodnutiu rights commissioner odvolať na Labour Court. Odvolanie proti rozsudku Labour Court, ktoré sa obmedzuje na právne otázky, možno následne podať na High Court. Rozsudok, ktorý vyhlási High Court je konečný.

23. Podľa údajov vnútroštátneho súdu tak rights commissioner, ako aj Labour Court nemôžu rozhodovať o tom, či im zákon dal v tomto smere právomoc. Žiaden z týchto

dvoch súdov nie je výslovne oprávnený rozhodnúť o požiadavke založenej na priamo uplatniteľnom ustanovení práva Spoločenstva, pokiaľ nespadá do pôsobnosti samotnej právnej úpravy, ktorá dáva rights commissioner a Labour Court právomoc.

2. Osobitosti írskoho práva týkajúceho sa zamestnania vo verejnej službe

24. Vo svojom uznesení vnútroštátny súd okrem toho zdôrazňuje osobitosti írskoho práva, ktoré sa týka zamestnania vo verejnej službe.

25. V Írsku sa verejní zamestnanci prijímajú buď na „stálom“ alebo na „dočasnom“ základe.

26. Na „stále“ miesta sa zamestnanci prijímajú na základe výberového konania, a vymenovanie osoby zamestnanej dočasne na „stále“ miesto sa zakazuje. Prijímanie na „dočasné“ miesta sa naopak uskutočňuje buď na základe výberového konania alebo na základe rozhodnutia príslušného orgánu, a prípadne môže byť obmedzené na dobu určitú.

27. Právna úprava, ktorá v Írsku platí v oblasti dôchodkového zabezpečenia verej-

14 — Rights commissioners menuje príslušné ministerstvo a majú funkciu, ktorú možno porovnať s funkciou nezávislého verejného zmerovateľa. Sú pričlenené k írskej „Labour Relations Commission“ (komisia pre pracovnoprávne vzťahy). V závislosti od príslušného právneho základu sú ich rozhodnutia záväzné alebo majú len povahu nezáväzného odporúčania. Doplňujúce informácie o úlohe rights commissioners v oblasti pracovnoprávnych sporov sa nachádzajú na internetovej stránke <http://www.lrc.ie> (naposledy navštívená 14. novembra 2007).

ných zamestnancov, stanovuje osobitné systémy pre stálych a dočasných verejných zamestnancov. Rovnako existujú výrazné rozdiely medzi právnymi predpismi platnými pre prepúšťanie stálych a dočasných verejných zamestnancov. Praktickým dôsledkom odlišnosti týchto predpisov je to, že istota zamestnania pre stálych verejných zamestnancov je oveľa väčšia než istota zamestnania pre dočasných verejných zamestnancov. Naopak, ďalšie rozdiely, ktoré predtým platili napríklad v oblasti zdravotného poistenia, boli medziasom zrušené.

### III — Skutkový stav a konanie vo veci samej

28. IMPACT je odborová organizácia, ktorá v Írsku zastupuje záujmy verejných zamestnancov. V spore vo veci samej IMPACT ako zástupca 91 svojich členov namietala proti viacerým írskym ministerstvám, v ktorých dotknutí zamestnanci (ďalej len „žalobcovia“) sú alebo boli zamestnaní ako dočasní verejní zamestnanci na základe opakovane zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, ktoré mali rôznu dĺžku trvania.

29. Všetky pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú u žalobcov začali pred 14. júlom 2003 a pokračovali aj po tomto dátume. Niektorí zo žalobcov boli nepretržite zamestnaní na rôznych ministerstvách menej než tri roky a požadujú len tie isté pracovnoprávne podmienky, aké majú porovnateľní stáli

zamestnanci. Ostatní žalobcovia boli nepretržite zamestnaní viac ako tri roky; okrem rovnakých pracovnoprávných podmienok sa tiež domáhajú pracovnoprávných vzťahov na dobu neurčitú.

30. Pracovné zmluvy na dobu určitú sa uzatvárali buď na to, aby pokryli dočasné potreby alebo z dôvodu nedostatku zabezpečenia trvalého financovania predmetných pracovných miest. Všeobecná prax dotknutých ministerstiev spočívala v predĺžovaní platnosti zmlúv na dobu určitú, a to na dobu od 12 do 24 mesiacov. V období bezprostredne pred nadobudnutím účinnosti zákona z roku 2003 však ministerstvo zahraničných vecí predĺžilo platnosť pracovných zmlúv niektorých žalobcov, a to až na 8 rokov.

31. Žalobcovia, ktorých zastupoval IMPACT, na rights commissioner uvádzali porušenie ich práva na rovnosť zaobchádzania, osobitne z dôvodu, že nemali rovnaké nároky na odmenu a rovnaké nároky na dôchodok ako stáli zamestnanci, ktorí sú podľa ich názoru porovnateľnými stálymi zamestnancami. Okrem toho tvrdili, že opakované predĺžovanie platnosti ich pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany dotknutých ministerstiev bolo zneužívajúce.



32. Pokiaľ ide o obdobie od 10. júla 2001 do 14. júla 2003 — to znamená od uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70 do dňa jej skutočného prebratia v Írsku — žalobcovia založili svoje návrhy na doložke 4 a 5 rámcovej dohody, odvolávajúc sa na jej priamy účinok. Pokiaľ ide o obdobie po 14. júli 2003, žalobcovia sa odvolávali na článok 6 zákona z roku 2003.

33. Dotknuté ministerstvá spochybnili právomoc rights commissioner rozhodovať o predmetných žalobách, pokiaľ boli založené na smernici 1999/70. V tejto súvislosti tvrdili, že rights commissioner mohol rozhodnúť len o žalobách, ktoré boli založené na porušení príslušného vnútroštátneho práva. Subsidiárne tvrdili, že doložky 4 a 5 rámcovej dohody neboli nepodmienené ani dostatočne presné, a teda jednotlivci sa na ne nemohli odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi. Okrem toho, podľa ich názoru nemohol zamestnanec na dobu určitú vychádzať z doložky 4 rámcovej dohody, aby mu vznikol nárok na rovnakú odmenu a rovnaký dôchodok, aké majú porovnateľní stáli zamestnanci.

34. Rights commissioner uznal svoju právomoc, aj pokiaľ ide o obdobie od uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70 do dňa jej skutočného prebratia v Írsku. Okrem toho rozhodol, že zásada nediskriminácie v oblasti pracovnoprávných podmienok, ktorá je uvedená v doložke 4

rámcovej dohody, zahŕňa tiež odmenu a nároky na dôchodok. Nakoniec je toho názoru, že doložka 4 uvedenej dohody bola priamo uplatniteľná, čo neplatí pre doložku 5.

35. V dôsledku toho rights commissioner rozhodol, že dôvodné sú len tvrdenia žalobcov, ktoré neboli založené na doložke 5 rámcovej dohody. Podľa jeho názoru porušili ministerstvá práva žalobcov, ktoré vyplývajú tak z vnútroštátnej právnej úpravy, ako aj zo smernice 1999/70, keď im priznávajú pracovnoprávne podmienky, ktoré sú menej výhodné ako podmienky, aké majú porovnateľní stáli zamestnanci. Za porovnateľných stálych zamestnancov považoval rights commissioner stálych zamestnancov.

36. Vzhľadom na článok 14 ods. 2 zákona z roku 2003 priznal rights commissioner žalobcom peňažné náhrady v sume od 2 000 do 40 000 eur. Okrem toho jednotlivým ministerstvám nariadil, aby žalobcom poskytli pracovnoprávne podmienky, ktoré zodpovedajú pracovnoprávnym podmienkam, na ktoré majú nárok porovnateľní stáli zamestnanci. Nakoniec niektorým žalobcom priznal nárok na zmluvu na dobu neurčitú za podmienok, ktoré nie sú menej výhodné ako podmienky, ktoré sa vzťahujú na porovnateľných stálych zamestnancov.

37. Dotknuté ministerstvá sa proti rozhodnutiu rights commissioner odvolali na Labour Court v Dubline. IMPACT podala vzájomné odvolanie proti tomuto rozhodnutiu v rozsahu, v akom bolo stanovené, že doložka 5 rámcovej dohody nebola priamo uplatniteľná.

— rights Commissioner a Labour Court v tomto smere nemajú výslovnú právomoc podľa vnútroštátneho práva dotknutého členského štátu a ani podľa predpisov vnútroštátneho práva, ktorými sa preberá smernica,

#### IV — Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdny dvorom

38. Uznesením z 12. júna 2006, ktoré bolo doručené Súdny dvor 19. júna 2006, Labour Court v Dubline prerušil konanie a položil Súdny dvor tieto prejudiciálne otázky:

— jednotlivci môžu podať na High Court alternatívne žaloby založené na tom, že ich zamestnávateľ neuplatnil smernicu na ich individuálne pomery, a

— jednotlivci môžu podať na príslušný všeobecný súd žaloby proti dotknutému členskému štátu o náhradu škody, ktorú utrpeli v dôsledku toho, že členský štát neprebral smernicu v predpísanej lehote?

1. Sú rights commissioner a Labour Court pri prejednávaní veci v prvom stupni podľa ustanovenia vnútroštátneho práva alebo pri rozhodovaní o odvolaní proti takému rozhodnutiu povinní podľa nejakej zásady práva Spoločenstva (predovšetkým zásady ekvivalencie a zásady efektivity) uplatniť priamo účinné ustanovenie smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, za okolností, keď:

2. Pokiaľ je odpoveď na otázku 1 kladná:

a) Je doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je

pripojená k smernici 1999/70/ES, nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu jednotlivci mohli odvolávať pred svojimi vnútroštátnymi súdmi?

— vo všetkých predchádzajúcich prípadoch bola platnosť zmluvy predĺžená na kratšie obdobie, a zamestnávateľ požaduje služby zamestnanca na dlhšie obdobie,

b) Je doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je pripojená k smernici 1999/70/ES, nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu jednotlivci mohli odvolávať pred svojimi vnútroštátnymi súdmi?

— dôsledkom predĺženia platnosti na dlhšie obdobie je obídienie uplatnenia vo vzťahu k jednotlivcovi úplného prínosu doložky 5 rámcovej dohody po jej prebratí do vnútroštátneho práva a

— neexistujú objektívne dôvody takého predĺženia platnosti nesúvisiace s postavením zamestnanca ako pracovníka na dobu určitú?

3. So zreteľom na odpovede Súdneho dvora na otázku 1 a otázku 2 b):

4. Pokiaľ je odpoveď na otázku 1 alebo otázku 2 záporná:

Bráni doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je pripojená k smernici 1999/70/ES, členskému štátu vystupujúcemu ako zamestnávateľ v tom, aby predĺžil platnosť pracovnej zmluvy na dobu určitú až na 8 rokov po tom, ako sa mala spomínaná smernica prebrať a predtým, než preberajúca právna úprava nadobudla účinnosť vo vnútroštátnom práve, pokiaľ:

Musia right commissioner a Labour Court podľa nejakého ustanovenia práva Spoločenstva (a predovšetkým na základe povinnosti vykladať vnútroštátne právo vo svetle znenia a účelu smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok)

vykladať ustanovenia vnútroštátneho práva prijaté na účely prebratia smernice Rady 1999/70/ES tak, že majú retroaktívny účinok ku dňu, keď sa mala spomínaná smernica prebrať, pokiaľ:

39. V konaní pred Súdny dvorom predložili písomné a ústne pripomienky okrem IMPACT-u a žalovaných írskych ministrov, vláda Spojeného kráľovstva a Komisia Európskych spoločenstiev. Okrem toho holandská vláda predložila písomné pripomienky.

- znenie vnútroštátneho právneho predpisu taký výklad výslovne nevyučuje, ale

## V — Posúdenie

- pravidlo vnútroštátneho práva týkajúce sa výkladu zákonov bráni takému retroaktívnemu uplatneniu, ak nie je jasne a jednoznačne ustanovené inak?

*A — O prvej otázke: povinnosť uplatňovať ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré majú priamy účinok v prípade neexistencie výslovnej právomoci*

5. Pokiaľ je odpoveď na otázku 1 alebo otázku 4 kladná:

1. Úvodná poznámka

Zahŕňajú „pracovnoprávne podmienky“ uvedené v doložke 4 rámcovej dohody pripojenej k smernici 1999/70 podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia?

40. Svojou prvou otázkou chce Labour Court v podstate zistiť, či je vnútroštátny súd povinný uplatňovať ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré majú priamy účinok, ak mu vnútroštátna právna úprava nepriznála žiadnu výslovnú právomoc v tomto smere, avšak ak je oprávnený uplatňovať vnútroštátny zákon, ktorý prebral tieto ustanovenia do vnútroštátneho práva a ak by sa inak jednotlivci mohli priamo odvolávať na tie isté

ustanovenia len pred inými vnútroštátnymi súdmi a za menej výhodných podmienok.

sa však priamo odvolávajú na túto smernicu a rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá je k nej pripojená, práve pokiaľ ide o toto obdobie.

41. Táto otázka sa môže zdať na prvý pohľad nezvyčajná. Pre jej lepšie pochopenie je potrebné poskytnúť prehľad o systéme súdnej právomoci v Írsku.

2. Procesná autonómia členských štátov a jej obmedzenia

42. Ako uviedol vnútroštátny súd, právomoc rights commissioners a Labour Court v Írsku je obmedzená na právomoci, ktoré im priznáva zákon. Žiaden z nich však nemá výslovnú právomoc rozhodovať o žalobách založených na ustanovení práva Spoločenstva, ktoré má priamy účinok, pokiaľ toto ustanovenie nepatrí do pôsobnosti právnych predpisov, ktoré im dávajú právomoc.

45. Ani smernica 1999/70, ani rámcová dohoda neobsahujú vlastné pravidlá právomoci, ktoré umožňujú rozhodovať o sporoch týkajúcich sa návrhov, ktoré z nich vyplývajú. Naopak doložka 8 ods. 5 rámcovej dohody výslovne v tejto súvislosti odkazuje na vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.

43. Na tomto základe dotknuté ministerstvá ako žalovaní vo veci samej spochybnili právomoc rights commissioner a Labour Court rozhodovať o žalobách, ktoré podali žalobcovia, pokiaľ sú priamo založené na smernici 1999/70.

46. Z toho vyplýva, že na zodpovedanie otázky, ktorá bola položená Súdnemu dvoru, je potrebné vychádzať zo zásady *procesnej autonómie* členských štátov<sup>15</sup>: podľa ustálenej judikatúry ak neexistuje príslušná právna úprava Spoločenstva, prináleží vnút-

44. Táto otázka týkajúca sa právomoci má praktický význam, pokiaľ ide o obdobie pred 14. júlom 2003, kedy smernica 1999/70 ešte nebola prebratá do írskoho práva. Žalobcovia

15 — Pokiaľ ide o pojem procesnej autonómie, pozri rozsudky Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 95; Marrosu a Sardino, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 52, a Vassallo, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 37; pozri tiež rozsudky zo 7. januára 2004, Wells, C-201/02, Zb. s. I-723, bod 67, a z 28. júna 2007, Bonn Fleisch, C-1/06, Zb. s. I-5609, bod 41.

roštatnému právnemu poriadku každého členského štátu, aby určil príslušné súdy a upravil procesné podmienky žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva.<sup>16</sup>

47. Na účely tejto procesnej autonómie Súdnemu dvoru neprináleží zasahovať do riešenia problémov právomoci, v ktorých môže ísť z hľadiska vnútroštátnej súdnej sústavy o kvalifikáciu určitých právnych situácií založených na práve Spoločenstva.<sup>17</sup>

48. Z povinnosti lojality Spoločenstva (článok 10 ES) však vyplýva, že členské štáty — vrátane vnútroštátnych súdov — sú v rámci svojej procesnej autonómie povinné zabezpečiť súdnu ochranu práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva;<sup>18</sup> členským

štátom prináleží, aby v *každom prípade zabezpečili* účinnú ochranu týchto práv.<sup>19</sup>

49. Tieto pravidlá sú vyjadrením zásady účinnej súdnej ochrany, ktorá podľa ustálenej judikatúry predstavuje všeobecnú zásadu práva Spoločenstva, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou základných práv chránených Spoločenstvom<sup>20</sup> a ktorú z tohto dôvodu musia členské štáty rovnako dodržiavať v oblasti uplatňovania práva Spoločenstva.<sup>21</sup>

50. Na účinnú ochranu individuálnych práv, ktoré priznáva právo Spoločenstva, je však v každom prípade potrebné zabezpečiť, aby jednotlivci mali primeraný prístup k vnútroštatným súdom. Tento prístup sa riadi najmä pravidlami, ktoré upravujú súdnu právomoc, ako aj procesnými podmienkami, ktoré upravujú rôzne dostupné opravné

16 — Rozsudky z 19. decembra 1968, Salgoil, 13/68, Zb. s. 661, 693; zo 16. decembra 1976, Rewe-Zentralfinanz, 33/76, Zb. s. 1989, bod 5; z 9. júla 1985, Bozzetti, 179/84, Zb. s. 2301, bod 17; zo 14. decembra 1995, Peterbroeck, C-312/93, Zb. s. I-4599, bod 12; z 20. septembra 2001, Courage a Crehan, C-453/99, Zb. s. I-6297, bod 29; z 30. septembra 2003, Köbler, C-224/01, Zb. s. I-10239, bod 46; z 13. marca 2007, Unibet, C-432/05, Zb. s. I-2271, bod 39, a zo 7. júna 2007, van der Weerd a i., C-222/05 až C-225/05, Zb. s. I-4233, bod 28.

17 — Rozsudky Bozzetti, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 17; z 18. januára 1996, SEIM, C-446/93, Zb. s. I-73, bod 32; zo 17. septembra 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Zb. s. I-4961, bod 40; z 22. mája 2003, Connect Austria, C-462/99, Zb. s. I-5197, bod 35, a Köbler, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 47.

18 — Rozsudok Unibet, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 38 v spojení s bodom 39.

19 — Rozsudky Bozzetti, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 17; SEIM, už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 32; Dorsch Consult, už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 40; Connect Austria, už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 35, a Köbler, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 47.

20 — Pozri najmä rozsudky z 15. mája 1986, Johnston, 222/84, Zb. s. 1651, body 18 a 19; z 25. júla 2002, Unión de Pequeños Agricultores/Rada, C-50/00 P, Zb. s. I-6677, bod 39, a Unibet, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 37. O zaručení práva na účinnú súdnu ochranu ako základného práva pozri články 6 a 13 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ktorý bol podpísaný v Ríme 4. novembra 1950), ako aj článok 47 prvý odsek Charty základných práv Európskej únie (ktorá bola vyhlásená v Nice 7. decembra 2000, Ú. v. ES C 364, s. 1).

21 — Pozri v tejto súvislosti najmä rozsudok zo 7. septembra 2006, Cordero Alonso, C-81/05, Zb. s. I-7569, bod 35; v tom istom zmysle rozsudok z 3. mája 2007, Advocaaten voor de Wereld, C-303/05, Zb. s. I-3633, bod 45, pokiaľ ide o právo Únie a článok 51 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie.

prostriedky. V tejto súvislosti neexistuje nijaký podstatný rozdiel medzi pravidlami právomoci a procesnými pravidlami: nevýhodné procesné podmienky totiž rovnako môžu závažne brániť jednotlivcom v prístupe k vnútroštátnym súdom ako nevýhodné pravidlá právomoci.

51. Tak pravidlá právomoci, ako aj procesné podmienky žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva, nemôžu byť menej výhodné ako pravidlá právomoci a procesné podmienky týkajúce sa podobných žalôb vnútroštátnej povahy (*zásada ekvivalencie*) a nesmú prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré priznáva právny poriadok Spoločenstva (*zásada efektivity*).<sup>22</sup>

52. Na základe týchto kritérií ekvivalencie a efektivity je potrebné overiť, či v takej veci, o akú ide vo veci samej, je zlučiteľné s právom Spoločenstva, ak sa vylúči právomoc írskeho pracovného súdu (ktorý je zložený z rights commissioners a Labour Court) rozhodovať o žalobách, ktoré sú priamo založené na smernici 1999/70 a rámcovej dohode a ktoré sa vzťahujú na obdobie pred 14. júlom 2003,

22 — Ustálená judikatúra pokiaľ ide o procesné podmienky; pozri najmä tieto rozsudky Rewe-Zentralfinanz, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 5; Peterbroeck, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 12; Courage a Crehan, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 29; Unibet, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 43, a Van der Weerd, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 28.

a odkázať žalobcov, aby sa domáhali svojich práv pred írskymi všeobecnými súdmi.

53. V tomto smere prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý jediný bezprostredne pozná procesné podmienky uplatniteľné na žaloby podľa vnútroštátneho práva, preskúmať, či v predmetnej veci boli dodržané zásady ekvivalencie a efektivity. Na účely posúdenia, ktoré musí vnútroštátny súd vykonať, mu však Súdny dvor môže poskytnúť potrebné údaje o pravidlách, ktoré stanovuje právo Spoločenstva.<sup>23</sup>

### 3. Zásada efektivity

54. Najskôr je potrebné, a to vzhľadom na zásadu efektivity, preskúmať, či výkon práv, ktoré pre žalobcov vyplývajú zo smernice 1999/70 a rámcovej dohody, by nebol prakticky nemožný alebo nadmerne sťažený, ak v období pred 14. júlom 2003 by im bol prístup k írskemu pracovnému súdu zamietnutý a boli by vyzvaní využiť právne prostriedky pred všeobecnými írskymi súdmi.

23 — Rozsudky z 1. decembra 1998, Levez, C-326/96, Zb. s. I-7835, body 39 a 40, a zo 16. mája 2000, Preston a i., C-78/98, Zb. s. I-3201, body 49 a 50.

55. Samotná skutočnosť, že v členskom štáte nie je možné podať niektoré žaloby na všetky vnútroštátne sudy, ale že sú vyhradené určitému súdu, sama osebe nepredstavuje porušenie zásady efektivity. Naopak, určitá osobitosť v rámci právneho systému môže zodpovedať legitímnej potrebe; prispieva k optimálnej organizácii správy súdnictva a vo viacerých členských štátoch má najrôznejšie formy.

56. Ako je možno vidieť, osoby podliehajúce súdnej právomoci sa môžu pred všeobecnými írskymi súdmi v zásade v každom prípade priamo odvolávať na ustanovenia smernice 1999/70 alebo rámcovej dohody. Podľa vnútroštátneho súdu by totiž žalobcovia mohli začať konanie proti Írskej republike ako zamestnávateľovi pred týmito súdmi, a teda priamo požadovať súdnu ochranu z dôvodu uvádzaného porušenia práv, ktorú im priznáva smernica,<sup>24</sup> ich práva sa v žiadnom prípade neobmedzujú na subsidiárnu súdnu ochranu vo forme žalôb o náhradu škody proti írskemu štátu za oneskorené prebratie smernice 1999/70.<sup>25</sup>

24 — V tejto súvislosti sa v bode 51 návrhu na začatie prejudiciálneho konania uvádza: „... žalobcovia môžu začať konanie voči štátu, ako zamestnávateľovi, na príslušnom súde a požadovať náhradu z dôvodu údajného porušenia práv, ktoré im priznáva smernica. ...“; pozri okrem toho druhú zarážku prvej prejudiciálnej otázky.

25 — Podľa ustálenej judikatúry sa takéto žaloby o náhradu škody uznávajú od rozsudku z 19. novembra 1991, Francovich a i., C-6/90 a C 9/90, Zb. s. I-5357.

57. Táto vec však vykazuje určitú osobitosť, a to, že žalobcovia uplatňujú svoje návrhy založené na práve Spoločenstva voči svojmu zamestnávateľovi, aj pokiaľ ide o obdobie pred 14. júlom 2003 — to znamená pred prebratím smernice 1999/70 do írskeho práva —, aj pokiaľ ide o obdobie po tomto dátume.

58. Žalobcovia síce vyvodzujú svoje návrhy, pokiaľ ide o obdobie pred 14. júlom 2003, priamo zo smernice a rámcovej dohody, zatiaľ čo pokiaľ ide o obdobie po tomto dátume, vychádzajú z írskeho zákona z roku 2003, ktorý bol prijatý na účely prebratia smernice. Bez ohľadu na tieto formálne odlišné právne základy sa však domáhajú, tak pokiaľ ide o obdobie pred 14. júlom 2003, ako aj pokiaľ ide o obdobie po tomto dátume, rovnakej ochrany ako zamestnanci na dobu určitú, ktorá v konečnom dôsledku zostáva naďalej založená na smernici 1999/70.

59. Ak by sa žalobcovia mohli priamo odvolávať na smernicu 1999/70, pokiaľ ide o obdobie pred jej prebratím, len pred všeobecnými írskymi súdmi, s výnimkou írskeho pracovného súdu, boli by prakticky povinní začať dve súbežné konania, aby sa im priznala ochrana, ktorú si môžu podľa práva Spoločenstva nárokovať: prvé konanie pred všeobecnými súdmi, pokiaľ ide o obdobie



pred — oneskoreným — prebratím smernice do írského práva, a následne druhé konanie pred pracovným súdom, pokiaľ ide o neskoršie obdobie.

60. Žalované írske ministerstvá namietajú, že žalobcovia mohli zabrániť takémuto dvojitému zaťaženiu, ak by najskôr podali žalobu len na všeobecné írské súdy. Tvrdia, že právomoci írskych pracovných súdov sú fakultatívne,<sup>26</sup> takže sa žalobcovia nemuseli obrátiť na rights commissioner a Labour Court, pokiaľ ide o obdobie od 14. júla 2003. Naopak, mohli pred írskymi všeobecnými súdmi uplatniť všetky svoje nároky, ktoré sa týkajú predchádzajúceho obdobia alebo obdobia po 14. júli 2003.

61. Na pojednávaní bola IMPACT výrazne proti týmto posledným vyhláseniam. Zastáva názor, že podľa zákona z roku 2003 je právomoc írského pracovného súdu povinná. K dnešnému dňu nemalo uplatňovanie nárokov pred všeobecnými súdmi v sporoch týkajúcich sa zamestnania na dobu určitú v každom prípade nijaký praktický význam.

26 — Podľa írskych ministerstiev, ktoré sú žalovanými, fakultatívna povaha tejto právomoci vyplýva z článku 14 zákona z roku 2003, podľa ktorého zamestnanec *môže* podať žalobu na rights commissioner: „An employee... *may* present a complaint to a rights commissioner...” (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

62. Súdnemu dvoru neprináleží, aby rozhodol o tomto spore týkajúcom sa výkladu vnútroštátneho práva. Súdny dvor má totiž v rámci rozdelenia právomocí medzi súdy Spoločenstva a vnútroštátne súdy zohľadniť právny a skutkový rámec, do ktorého patria prejudiciálne otázky tak, ako ho definuje rozhodnutie vnútroštátneho súdu.<sup>27</sup> V prejednávanej veci návrh na začatie prejudiciálneho konania naznačuje, že zákon z roku 2003 priznáva právomoci írského pracovného súdu povinnú povahu.<sup>28</sup>

63. Za týchto podmienok je potrebné sa domnievať, že žalobcovia by museli skutočne začať dve konania pred rozdielnymi súdmi, aby sa im v plnom rozsahu poskytla ochrana, na ktorú majú ako zamestnanci na dobu určitú nárok podľa smernice 1999/70 a rámcovej dohody. Takéto dvojité zaťaženie zahrňujúce dve konania s osobitostami a rizikami, ktoré sú s ním spojené, by žalobcom nadmerne sťažovalo účinné uplatňovanie ochrany, ktorú im ako zamestnancom na dobu určitú zaručuje právo Spoločenstva.

27 — Rozsudky z 29. apríla 2004, Orfanopoulos a Oliveri, C-482/01 a C-493/01, Zb. s. I-5257, bod 42; z 30. júna 2005, Tod's, C-28/04, Zb. s. I-5781, bod 14, a z 12. januára 2006, Turn- und Sportunion Waldburg, C-246/04, Zb. s. I-589, bod 21.

28 — Pozri najmä bod 21 návrhu na začatie prejudiciálneho konania, v ktorom sa uvádza, že žaloba, ktorá je založená na zákone z roku 2003 sa v prvom stupni podáva na rights commissioner („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act *shall* be referred in the first instance to a rights commissioner”; kurzívou zvýraznila generálna advokátka). Návrh na začatie prejudiciálneho konania nikde neodkazuje na takú fakultatívnu právomoc, akú uvádzali žalované írske ministerstvá.

Takáto situácia nie je zlučiteľná so zásadou efektivity.

orgánov prispieva k účinnému uplatňovaniu práv jednotlivcov vyplývajúcich z práva Spoločenstva,<sup>30</sup> by sa tým tiež oslabil.

64. Aj keby však právomoc írského pracovného súdu bola len fakultatívna, bolo by v každom prípade potrebné vziať do úvahy okolnosť, že tu ide o *osobitný súd*, ktorému írsky zákonodarca zveril pri prebratí smernice 1999/70 úlohu urovnať spory vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Začatie konania pred takýmto osobitným súdom musí umožňovať úplné vykonávanie ochrany, ktorú smernica priznáva zamestnancom na dobu určitú. V podstate ide vždy o tú istú ochranu, ktorá priamo alebo len nepriamo vyplýva — prostredníctvom vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu — zo smernice.<sup>29</sup>

66. Zásada efektívnosti vyžaduje, aby bolo pred súdom, ktorému prináleží uplatňovať vnútroštátne ustanovenia preberajúce smernicu, rovnako možné domôcť sa výkonu práv, ktoré priamo vyplývajú z tejto smernice, pokiaľ ide o obdobia pred jej prebratím.

65. Rozdelenie súdnych právomocí na účely uplatnenia na jednej strane smernice a na druhej strane vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu výrazne sťažilo, pokiaľ ide o dotknutých zamestnancov, účinné vykonávanie ochrany stanovenej právom Spoločenstva. Priamy účinok práva Spoločenstva, ktorý v prípade nečinnosti vnútroštátnych

#### 4. Zásada ekvivalencie

67. Zásada ekvivalencie je prejavom všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania a nediskriminácie, ktorá vyžaduje, aby sa porovnateľné situácie neposudzovali rozdielne a rozdielne situácie neposudzovali rovnako, ak takéto posudzovanie nie je objektívne odôvodnené.<sup>31</sup>

29 — Rozdiel existuje len ak vnútroštátny zákon preberajúci smernicu zaručuje širšiu ochranu, ktorá presahuje rámec ochrany priznávanej smernicou a rámcovou dohodou.

30 — Pokiaľ ide osobitne o priamy účinok ustanovení smerníc, pozri rozsudky z 5. apríla 1979, Ratti, 148/78, Zb. s. 1629, body 21 a 22, a z 19. januára 1982, Becker, 8/81, Zb. s. 53, body 23 a 24.

31 — O zásade rovnosti zaobchádzania pozri ustálenú judikatúru, najmä rozsudky z 12. septembra 2006, Eman a Sevinger, C-300/04, Zb. s. I-8055, bod 57, a z 11. septembra 2007, Lindorfer/Rada, C-227/04 P, Zb. s. I-6767, bod 63), ako aj Cordero Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, bod 37, a Advocaten voor de Wereld, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, bod 56.

68. Ako už bolo uvedené, cieľom žalôb, ktoré žalobcovia podali na írské pracovné sudy, je uplatniť ochranu, ktorú im ako zamestnancom na dobu určitú, zaručuje právo Spoločenstva.<sup>32</sup> Ako som už sa zmienila, ide o tú istú ochranu, tak pre obdobie pred 14. júlom 2003, ako aj po tomto dátume, ktorá v konečnom dôsledku vychádza zo smernice 1999/70 a ktorá priamo alebo len nepriamo vyplýva — prostredníctvom vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu — z uvedenej smernice.

69. V dôsledku toho ak na dosiahnutie uznania časti svojich práv — to znamená práv týkajúcich sa obdobia pred 14. júlom 2003 — sú žalobcovia povinní podať proti svojmu zamestnávateľovi žaloby na všeobecné sudy, je potrebné — na rozdiel od tézy žalovaných ministerstiev — preskúmať práve to, či takéto žaloby zodpovedajú opravným prostriedkom, ktoré sa majú podať na pracovné sudy. Cieľom oboch predmetných opravných prostriedkov je totiž zabezpečiť zamestnancom na dobu určitú tú istú ochranu, ktorá vyplýva zo smernice, a zásada ekvivalencie vyžaduje, aby podmienky na podanie žaloby, ktoré sú priamo založené na smernici, neboli menej výhodné než podmienky na podanie žaloby založenej na vnútroštátnom zákone preberajúcom smernicu.

32 — Pozri bod 58 vyššie.

70. V tejto súvislosti musí vnútroštátny súd preskúmať tak predmet, ako aj podstatné vlastnosti údajne podobných žalôb, ktoré sú stanovené vo vnútroštátnej úprave; musí nahradiť príslušné procesné podmienky v ich celkovom kontexte, čiže s prihliadnutím na postavenie týchto ustanovení v celom konaní, jeho priebehu a jeho osobitostiach na rôznych vnútroštátnych súdoch.<sup>33</sup>

71. O porušenie zásady ekvivalencie ide napríklad vtedy, ak osobe podliehajúcej súdnej právomoci, ktorá sa dovoľáva práva, ktoré jej priznal právny poriadok Spoločenstva, vzniknú dodatočné náklady a oneskorenia v porovnaní so situáciou, ak by sa obmedzila na uplatnenie nároku založeného na vnútroštátnom práve.<sup>34</sup>

72. Podľa údajov obsiahnutých v návrhu na začatie prejudiciálneho konania v tejto veci existujú jasné rozdiely medzi žalobami, ktoré takí zamestnanci na dobu určitú ako sú žalobcovia, môžu podať proti svojmu zamestnávateľovi, a to na jednej strane na rights commissioner a Labour Court a na druhej strane na írské všeobecné sudy.

33 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Levez, už citovaný v poznámke pod čiarou 23, body 43 a 44, a Preston, už citovaný v poznámke pod čiarou 23, body 61 a 62.

34 — Pozri tu ešte rozsudky Levez, už citovaný v poznámke pod čiarou 23, bod 51, a Preston, už citovaný v poznámke pod čiarou 23, bod 60.

73. Vnútroštátny súd teda opisuje konania pred írskymi všeobecnými súdmi ako výrazne formálnejšie, komplexnejšie, nákladnejšie a zdĺhavejšie. Tieto konania podliehajú súdnym výdavkom, účastníka konania, ktorý nemal vo veci úspech možno zaviazat' k náhrade trov konania, a účastníci konania nemôžu byť zastúpení odborovými organizáciami ani zamestnávateľskými združeniami, ale výlučne advokátmi.<sup>35</sup> Naopak, začatie konania pred rights commissioner a Labour Court podlieha jednoduchšiemu postupu, v ktorom účastníkov konania môže zastupovať osoba podľa ich výberu, osobitne odborová organizácia alebo zamestnávateľské združenie; navyše sa tu neuplatňujú trovy konania ani súdne výdavky.

74. Žalované írske ministerstvá pred Súdnym dvorom čiastočne spochybnili tento opis a posúdenie írskych procesných pravidiel. V tejto súvislosti však postačuje poznamenať, že Súdnemu dvoru v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania neprináleží rozhodovať, či výklad, ktorý vnútroštátny súd dáva ustanoveniam vnútroštátneho práva, je správny.<sup>36</sup> Naopak, Súdny dvor má v rámci rozdelenia právomocí medzi súdy Spoločenstva a vnútroštátne súdy zohľadniť právny a skutkový rámec, do ktorého patria prejudi-

ciálne otázky tak, ako ho definovalo rozhodnutie vnútroštátneho súdu.<sup>37</sup>

75. Vzhľadom na vysvetlenie vnútroštátneho súdu sa opravné prostriedky, ktoré sa žalobcovi v tejto veci ponúkajú pred írskymi všeobecnými súdmi, celkovo zdajú menej výhodné než opravné prostriedky, ktoré možno podať na rights commissioner a Labour Court. Osobitne pre osoby nachádzajúce sa v situácii žalobcov predstavujú väčšie finančné riziko a neumožňujú im nechať sa pred súdmi zastúpiť odborovými organizáciami.

76. V dôsledku toho by boli dotknuté osoby viac znevýhodnené, ak by uplatňovali nároky, ktoré sú priamo založené na práve Spoločenstva, pokiaľ ide o obdobie pred prebratím smernice 1999/70 než v prípade, ak by uplatňovali nároky založené na írskom zákone preberajúcom smernicu, pokiaľ ide o obdobie po tomto dátume.

77. V prípade, ak sa považuje právomoc írskeho pracovného súdu za záväznú, pokiaľ ide o obdobie od 14. júla 2003, nevýhodnejšie zaobchádzanie s takými zamestnancami, ako sú žalobcovia, možno vidieť aj

35 — Podľa vnútroštátneho súdu sa však fyzická osoba môže na súdoch zúčastniť tiež osobne.

36 — Rozsudky z 3. októbra 2000, Corsten, C-58/98, Zb. s. I-7919, bod 24; z 29. apríla 2004, Orfanopoulos a Oliveri, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, bod 42, a z 18. januára 2007, Auroux, C-220/05, Zb. s. I-385, bod 25.

37 — V tejto súvislosti pozri ešte judikatúru, ktorá je citovaná v poznámke pod čiarou 27.

v tom, že — ako už bolo uvedené v inej súvislosti<sup>38</sup> — by prakticky boli povinní začať dve súběžné konania, aby sa im poskytla ochrana, ktorej sa podľa práva Spoločenstva môžu dovolávať: prvé konanie pred všeobecnými súdmi, pokiaľ ide o obdobie pred prebratím smernice 1999/70 do írskoho práva, a druhé konanie pred pracovným súdom, pokiaľ ide o neskoršie obdobie. Ak by naopak založili svoje žaloby výlučne na zákone z roku 2003, a nie na práve Spoločenstva, bolo by potrebné jediné konanie, v ktorom by bol v každom prípade k dispozícii opravný prostriedok, ktorý možno podať pred írskym pracovným súdom.

78. Nevýhodnejšie zaobchádzanie so žalobcami nemožno odôvodniť tým, že pred 14. júlom 2003 neexistoval írsky zákon preberajúci smernicu 1999/70, ktorý mohol dať pracovnému súdu právomoc. Členský štát sa totiž nemôže voči jednotlivcom odvolávať na svoje porušenie povinnosti pri preberaní smernice do vnútroštátneho práva.<sup>39</sup>

79. V dôsledku toho by prišlo k porušeniu zásady ekvivalencie, ak by sa žalobcom,

pokiaľ ide o obdobie pred 14. júlom 2003, odoprel prístup k írskym pracovným súdom a museli by uplatniť svoje nároky pred írskymi všeobecnými súdmi.

## 5. Právne následky

80. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy by teda došlo k porušeniu tak zásady efektivity, ako aj zásady ekvivalencie, ak by takí zamestnanci, ako sú žalobcovia, museli uplatniť svoje nároky pred írskymi všeobecnými súdmi, pokiaľ ide o obdobie pred 14. júlom 2003, a ak by im bol odopretý prístup na írsky pracovný súd.

81. Z povinnosti lojality Spoločenstva (článok 10 ES) vyplýva, že vnútroštátny súd má vykladať ustanovenia týkajúce sa jeho vlastnej právomoci, ako aj procesné podmienky týkajúce sa žalôb, ktoré mu boli podané, takým spôsobom, aby sa v čo najväčšej možnej miere zabezpečila účinná súdna ochrana práv, ktorá jednotlivcom vyplýva zo smernice 1999/70 a rámcovej dohody.<sup>40</sup>

38 — Pozri vyššie v tejto súvislosti úvahy, ktoré sa zaoberali zásadou efektivity v bodoch 54 až 66 týchto návrhov.

39 — Spomedzi mnohých príkladov sa možno odvolať na rozsudky Ratti, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 22, a Becker, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, body 24, 33 a 34.

40 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Unibet, už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 44.

82. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania teda vyplýva, že Labour Court zastáva názor, že v tejto veci sa v súlade s právom Spoločenstva ponúka taký výklad jeho právomoci, ktorý mu umožňuje, aby sa vyslovil, že má právomoc nielen pokiaľ ide o obdobie od 14. júla 2003, ale rovnako aj pokiaľ ide o obdobie pred týmto dátumom, a aby teda uplatnil ustanovenia smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ktoré majú priamy účinok.

83. Za týchto podmienok je vnútroštátny súd povinný, a to v súlade so zásadami ekvivalencie a efektivity, uplatniť v spore vo veci samej ustanovenia smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ktoré majú priamy účinok, na prácu na dobu určitú, aby sa v každom prípade zabezpečila účinná ochrana individuálnych práv, ktorá vyplýva z týchto ustanovení.<sup>41</sup>

## 6. Predbežný záver

84. Ako predbežný záver je možné teda stanoviť:

Podľa zásad ekvivalencie a efektivity je vnútroštátny súd povinný uplatňovať ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré majú

priamy účinok, aj keď mu vnútroštátna právna úprava nepriznáva výslovnú právomoc v tomto smere, avšak ak má právomoc uplatňovať neskorší vnútroštátny zákon, ktorý prebral tieto ustanovenia do vnútroštátneho práva, a ak sa okrem toho jednotlivci môžu priamo odvolávať na tie isté ustanovenia, pokiaľ ide o obdobie pred prijatím vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu, len pred inými vnútroštátnymi súdmi a za menej výhodných podmienok.

## B — O druhej otázke: skúmanie priameho účinku doložiek 4 a 5 rámcovej dohody

85. Druhá otázka je položená, ako som už navrhla,<sup>42</sup> len pre prípad, že odpoveď na prvú otázku je kladná. Touto druhou otázkou chce vnútroštátny súd zistiť, či doložka 4 ods. 1 a doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sú priamo uplatniteľné, takže sa jednotlivci môžu pred súdmi odvolávať na tieto ustanovenia.

86. Z ustálenej judikatúry vyplýva, že ustanovenia smernice môžu mať priame účinky:<sup>43</sup>

<sup>42</sup> — Body 45 až 84 týchto návrhov.

<sup>43</sup> — Rozsudky zo 4. decembra 1974, Van Duyn, 41/74, Zb. s. 1337, bod 12; Ratti, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, body 19 až 23, a Becker, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, body 17 až 25; pozri tiež rozsudok Dorsch Consult, už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 44.

<sup>41</sup> — Pozri bod 48 a poznámku pod čiarou 19 týchto návrhov.

vo všetkých prípadoch, keď sa ustanovenia smernice zdajú z pohľadu ich obsahu ako nepodmienené a dostatočne presné, možno sa na ne v prípade včasného neprijatia vykonávacích opatrení odvolávať voči všetkým vnútroštátnym ustanoveniam, ktoré nie sú v súlade so smernicou, alebo vtedy, ak môžu stanovovať práva, ktoré jednotlivci môžu uplatňovať voči štátu.<sup>44</sup> Je rovnako možné sa voči štátu ako zamestnávateľovi odvolávať na ustanovenia smerníc, ktoré majú priamy účinok.<sup>45</sup>

87. Túto judikatúru možno bez ďalšieho uplatniť na rámcové dohody. Aj keď sa totiž na ich obsahu (článok 139 ods. 1 ES) dohodli sociálni partneri na úrovni Spoločenstva, sú neoddeliteľnou súčasťou smerníc, ktoré Rada prijala na ich vykonanie (článok 139 ods. 2 ES v spojení s článkom 137 ES) a majú rovnakú právnu povahu ako uvedené smernice.

88. Súdny dvor už mal príležitosť vykladať ustanovenia rámcovej dohody o práci na

dobu určitú, o ktoré ide v prejednávanej veci,<sup>46</sup> nemal však ešte príležitosť vysloviť sa o ich priamej uplatniteľnosti.<sup>47</sup>

1. O prvej časti druhej otázky: doložka 4 rámcovej dohody

89. Prvá časť druhej otázky [otázka 2 písm. a)] sa venuje priamemu účinku doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody. Toto ustanovenie uvádza zásadu nediskriminácie pracovníkov na dobu určitú.

90. Zákazy diskriminácie predstavujú jeden z klasických prípadov uplatnenia priameho účinku práva Spoločenstva. To platí nielen pre zákazy diskriminácie,<sup>48</sup> ktoré sú obsiahnuté v primárnom práve — osobitne v základných slobodách a v takých ustanoveniach, ako je článok 141 ES —, ale aj pre

44 — Rozsudok z 28. júna 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse, C-363/05, Zb. s. I-5517, bod 58; pozri tiež rozsudky Becker, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 25; z 8. októbra 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Zb. s. 3969, bod 7; z 22. júna 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Zb. s. 1839, bod 29, a z 19. apríla 2007, Farrell, C-365/05, Zb. s. I-3067, bod 37.

45 — Pozri najmä rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, nazývaný „Marshall I“, 152/84, Zb. s. 723, bod 49, a z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, body 31 a 71.

46 — V tejto súvislosti pozri rozsudky Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3; Marrosu a Sardino, už citovaný v poznámke pod čiarou 3; Vassallo, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, a Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3.

47 — V rozsudku Adeneler, už citovanom v poznámke pod čiarou 3 (body 28 a 107), sa Súdny dvor obmedzuje na zopakovanie názoru vnútroštátneho súdu o priamej uplatniteľnosti (alebo neuplatniteľnosti) rámcovej dohody, avšak bez toho, aby v tejto otázke zaujal svoje stanovisko.

48 — Pozri napríklad rozsudky z 21. júna 1974, Reyners, 2/74, Zb. s. 631, body 24 až 32, a z 8. apríla 1976, Defrenne, nazývaný „Defrenne II“, 43/75, Zb. s. 455, body 38 a 39.

zákazy diskriminácie, ktoré normotvorca Spoločenstva uviedol v sekundárnom práve, najmä v niektorých smerniciach týkajúcich sa sociálneho práva.<sup>49</sup>

ten istý názor ako vnútroštátny súd, podľa ktorého *majú* tieto opatrenia na uplatňovanie *za cieľ len uľahčiť* vykonávanie zákazu diskriminácie a jeho konkrétne dodržiavanie v každodennom pracovnom živote.<sup>50</sup>

91. Žalované írske ministerstvá však v tejto veci spochybnili priamy účinok zákazu diskriminácie voči zamestnancom na dobu určitú. Po prvé zastávajú názor, že obsah tohto zákazu je príliš nepresný; to napríklad vyplýva z použitia nejasných právnych pojmov a odkazu na zásadu *pro rata temporis* v doložke 4 ods. 2 rámcovej dohody. Po druhé sa na podporu tvrdenia, že zákaz diskriminácie nie je nepodmienený, keďže členské štáty ešte neprijali jeho pravidlá uplatňovania, odvolávajú na doložku 4 ods. 3.

94. Aj keď takého opatrenia na uplatnenie môžu mať procesnú povahu, môžu rovnako obsahovať hmotnoprávne ustanovenia alebo ustanovenia usmernení, ktoré vyvodzujú praktické dôsledky zo zákazu diskriminácie alebo opisujú jeho účinky, v prípade potreby pomocou štandardných prípadov, takým spôsobom, aby sa zohľadnila situácia v každom členskom štáte a okolnosti v jednotlivých rezortoch a povolaniach,<sup>51</sup> tak vo vnútroštátnej právnej úprave, ako aj v kolektívnych zmluvách.

92. Žiadne z týchto tvrdení ma nepresvedčilo.

93. Pokiaľ ide najskôr o doložku 4 ods. 3 rámcovej dohody, „opatrenia“, ktoré musia členské štáty určiť, nie sú vôbec *podmienkou* uplatnenia zásady nediskriminácie. Zastávam

95. Zo samotnej skutočnosti, že sa takéto opatrenia na uplatňovanie musia definovať, nemožno dospieť k záveru, že zákaz diskriminácie je podmienený a že v prípade

49 — Pozri napríklad rozsudky Marshall I, už citovaný v poznámke pod čiarou 45, bod 52, a z 21. júna 2007, Jonkman a i., C-231/06 až C-233/06, Zb. s. I-5149, bod 19, týkajúce sa zákazu diskriminácie na základe pohlavia, ktorý stanovuje sekundárne právo.

50 — V tejto súvislosti pozri rozsudky Becker, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, body 32 a 33, pokiaľ ide o „podmienky“, ktoré majú vytvoriť členské štáty v súvislosti s prebratím šiestej smernice o DPH. V tom istom zmysle rozsudok Reyners, už citovaný v poznámke pod čiarou 48, body 26 a 31, pokiaľ ide o základnú slobodu.

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



neexistencie uvedených opatrení sa jednotlivci nemôžu naň odvolávať.<sup>52</sup> Naopak, ak sa opatrenia na uplatňovanie neprijmú, minimálna ochrana, ktorá sa musí zamestnancom na dobu určitú poskytnúť, vyplýva zo samotnej rámcovej dohody.

96. Vo všeobecnosti nemožno priamy účinok ustanovenia smernice odvrátiť len na základe toho, že táto smernice ponecháva členským štátom určitú mieru voľnej úvahy, pokiaľ ide o jej vykonanie.<sup>53</sup> V skutočnosti takáto miera voľnej úvahy je v povahe smernice, ktorá je podľa článku 249 tretieho odseku ES záväzná len vo vzťahu k výsledku, ktorý sa má dosiahnuť, avšak ponecháva vnútroštátnym súdom výber formy a prostriedkov. Preto rozhodujúce kritérium, ktoré umožňuje rozhodnúť, či predmetné ustanovenie v danej veci je priamo uplatniteľné, spočíva v otázke, či je jeho obsah dostatočne presný<sup>54</sup> a či ho môže uplatniť ktorýkoľvek súd.<sup>55</sup>

52 — V tom istom zmysle pozri rozsudky *Reyners*, už citovaný v poznámke pod čiarou 48, body 25, 26 a 29, a zo 17. septembra 2002, *Baumbast a R*, C-413/99, Zb. s. I-7091, body 84 až 86, pokiaľ ide o základné slobody, ako aj rozsudok *Becker*, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, body 33 a 34, v súvislosti s touto smernicou.

53 — V tejto súvislosti pozri napríklad rozsudky *Becker*, už citovaný v poznámke pod čiarou 30, bod 30; z 24. marca 1987, *McDermott a Cotter*, 286/85, Zb. s. 1453, bod 15; *Francovich*, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 17; z 2. augusta 1993, *Marshall*, nazývaný „*Marshall II*“, C-271/91, Zb. s. I-4367, bod 37, a z 5. októbra 2004, *Pfeiffer a i.*, C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 105.

54 — Pozri v tomto zmysle znovu rozsudok *Pfeiffer*, už citovaný v poznámke pod čiarou 53, bod 105.

55 — Rozsudok z 22. mája 1980, *Santillo*, 131/79, Zb. s. 1585, bod 13; v podobnom zmysle pozri rozsudky *Marshall I*, už citovaný v poznámke pod čiarou 45, bod 55; *Marshall II*, už citovaný v poznámke pod čiarou 53, bod 37, ako aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát *Van Gerven* 27. októbra 1993 vo veci *Banks* (rozsudok z 13. apríla 1994, C-128/92, Zb. s. I-1209), bod 27.

97. V prejednávanej veci ide o takýto prípad. Zákaz diskriminácie, ktorý je stanovený v článku 4 ods. 1 rámcovej dohody, je vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania a nediskriminácie a má za cieľ ochrániť zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú pred tým, aby mali nevýhodnejšie pracovnoprávne podmienky, než sú pracovnoprávne podmienky, ktoré majú porovnateľní stáli zamestnanci. Uplatňovanie takýchto ustanovení na každý jednotlivý prípad predstavuje jednu z klasických úloh súdov pri uplatňovaní práva Spoločenstva.

98. Okolnosť, že také ustanovenie práva Spoločenstva, ako je zákaz diskriminácie, o ktorý ide v prejednávanej veci, je kvalifikované ako „zásada“ a že sú v ňom použité nejasné právne pojmy ako „pracovné podmienky“ alebo „podmienky zamestnania“, samo osebe neznamená, že obsah tohto ustanovenia je nepresný a že v dôsledku toho nemá priamy účinok.<sup>56</sup> Naopak, pochybnosti, ktoré môže vyvolať výklad takýchto pojmov, možno vyriešiť prostredníctvom konania o prejudiciálnej otázke.<sup>57</sup>

56 — Pozri napríklad ustálenú judikatúru týkajúcu sa „zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy“ (článok 141 ES) od rozsudku *Defrenne II*, už citovaného v poznámke pod čiarou 48, bod 28, a tiež ustálenú judikatúru týkajúcu sa „zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami“, najmä v oblasti „pracovných podmienok“, napríklad rozsudky *Marshall I*, už citovaný v poznámke pod čiarou 45, a *Johnston*, už citovaný v poznámke pod čiarou 20.

57 — Pozri v tomto zmysle rozsudok *Van Duyn*, už citovaný v poznámke pod čiarou 43, bod 14.

99. Ani odkaz v tejto veci na „objektívne dôvody“, ktoré môžu odôvodniť odlišné zaobchádzanie so zamestnancami na dobu určitú a porovnateľnými stálymi zamestnancami (pozri doložku 4 ods. 1 rámcovej dohody), nevylučuje priamy účinok zákazu diskriminácie. Naopak, z ustálenej judikatúry vyplýva, že samotná možnosť odchýliť sa vo výnimočných prípadoch od ustanovení smernice nemôže zbaviť tieto ustanovenia priameho účinku.<sup>58</sup>

100. Možnosť rozlišovania, ktorá je založená na objektívnych dôvodoch, je uznaná pre všetky zákazy diskriminácie, ktoré sú stanovené v práve Spoločenstva.<sup>59</sup> Skutočnosť, že táto možnosť je výslovne zmienená v rámcovej dohode, je len deklaratórnym upresnením, ktoré ozrejmuje a nijako nemení jasný obsah zákazu diskriminácie.

101. Odkaz na zásadu *pro rata temporis* poskytuje podobné objasnenie a doložka 4 ods. 2 rámcovej dohody dopĺňa toto upresnenie ako „v prípade potreby“. Nakoniec sa

tiež obmedzuje na vyjadrenie všeobecných dôsledkov vyplývajúcich zo zásady nediskriminácie: výhody poskytnuté v oblasti pracovnoprávných podmienok porovnateľným stálym zamestnancom nemožno bez objektívneho dôvodu zamietnuť zamestnancom na dobu určitú. Práve obmedzená doba zamestnania zamestnancov na dobu určitú u ich zamestnávateľa však môže predstavovať takýto objektívny dôvod, aby sa im poskytli určité výhody len čiastočne (*pro rata temporis*), a nie v ich celom rozsahu.<sup>60</sup> To, či a kedy je to tak, patrí do posúdenia konkrétnych okolností každej prejednávanej veci. V každom prípade odkaz na zásadu *pro rata temporis* nijako nemení jasný obsah zákazu nediskriminácie.

102. V dôsledku toho zásada nediskriminácie, ktorá je uvedená v doložke 4 ods. 1 rámcovej dohody, spĺňa ako celok všetky podmienky jej priamej uplatniteľnosti.

103. V prípade, ak sa však uplatní zásada nediskriminácie, musí vnútroštátny súd zabezpečiť, že sa stáli verejní zamestnanci v Írsku môžu skutočne považovať za *porovnateľných stálych zamestnancov* vo vzťahu k takým dočasným zamestnancom na dobu určitú, ako sú žalobcovia. Odpoveď na túto

58 — Rozsudky z 10. novembra 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt, C-156/91, Zb. s. I-5567, bod 15; z 9. septembra 1999, Feyrer, C-374/97, Zb. s. I-5153, bod 24, a Pfeiffer, už citovaný v poznámke pod čiarou 53, bod 105; v tom istom zmysle rozsudky Marshall I, už citovaný v poznámke pod čiarou 45, body 53 až 55. Tie isté pravidlá sa okrem toho uplatňujú, pokiaľ ide o základné slobody Zmluvy EŠ, pričom výnimky, ktoré tieto základné slobody obsahujú, neodporujú ich priamej uplatniteľnosti; spomedzi mnohých príkladov pozri rozsudky Van Duyn, už citovaný v poznámke pod čiarou 43, bod 7, a Baumbast a R, už citovaný v poznámke pod čiarou 52, body 85 a 86.

59 — Pozri najmä rozsudok *Advocaten voor de Wereld*, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, bod 56.

60 — V tejto súvislosti pozri tiež doložku 4 ods. 4 rámcovej dohody.

otázku závisí na celkovom posúdení všetkých okolností prejednávanej veci. V tejto súvislosti uvediem len to, že súdy Spoločenstva napríklad v oblasti európskej verejnej správy vylúčili porovnateľnosť medzi úradníkmi a ostatnými zamestnancami Európskych spoločenstiev.<sup>61</sup>

104. Pre úplnosť je ešte potrebné upresniť právne dôsledky prípadného porušenia zásady nediskriminácie: podľa ustálenej judikatúry pokiaľ nie sú prijaté opatrenia na obnovu rovnosti v zaobchádzaní, musia sa členom znevýhodnenej skupiny poskytnúť rovnaké výhody, aké dostávajú členovia zvýhodnenej skupiny; vnútroštátny súd je povinný neuplatňovať diskriminujúce vnútroštátne ustanovenie bez toho, aby predtým žiadal jeho zrušenie zákonodarcom alebo naň musel čakať, a na členov znevýhodnenej skupiny uplatniť rovnaký režim, aký požívajú osoby inej kategórie.<sup>62</sup>

61 — Rozsudky Súdneho dvora zo 6. októbra 1983, Celant/Komisia, 118/82 až 123/82, Zb. s. 2995, bod 22, a z 19. apríla 1988, Sperber/Súdny dvor, 37/87, Zb. s. 1943, body 8 a 9, ako aj rozsudok Súdu pre verejnú službu z 19. októbra 2006, De Smedt/Komisia, F-59/05, Zb. s. FP-I-A-1-109, II-A-1-409, body 70 až 76, potvrdený uznesením Súdu prvého stupňa z 9. júla 2007, De Smedt/Komisia, T-415/06 P, body 54 a 55.

62 — Pozri najmä rozsudky Cordero Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 21, body 45 a 46, a Jonkman, už citovaný v poznámke pod čiarou 49, bod 39.

2. O druhej časti druhej otázky: doložka 5 rámcovej dohody

105. Druhou časťou svojej druhej otázky [otázka 2 písm. b)] chce Labour Court zistiť, či doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú má priamy účinok. Toto ustanovenie zaväzuje členské štáty, aby prijali jedno alebo viacero opatrení, ktoré vymenúva s cieľom predísť zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.

106. Tak IMPACT, ako aj Komisia sú toho názoru, že doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody je priamo uplatniteľná. Hoci je však IMPACT bezpodmienečne toho názoru, že toto ustanovenie má priamy účinok, Komisia je opatrnejšia: doložka 5 ods. 1 má priamy účinok, len ak predĺženie platnosti pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú je podmienené existenciou objektívneho dôvodu; to teda v každom prípade platí, ak dotknutý členský štát, počas doby stanovenej na prebratie smernice, neprijme ďalšie opatrenia, ktoré sú zlučiteľné s doložkou 5 ods. 1.

107. Naopak, žalované írske ministerstvá, ako aj vnútroštátny súd vo všeobecnosti vylučujú akýkoľvek priamy účinok, keď tvrdia,

že toto ustanovenie ponecháva členským štátom širokú mieru voľnej úvahy.

- objektívne dôvody odôvodňujúce opakované uzatváranie takýchto pracovných zmlúv alebo opakované zakladanie takýchto pracovnoprávných vzťahov [doložka 5 ods. 1 písm. a)],

108. Hneď uvádzam, že uprednostňujem túto poslednú koncepciu.

109. Rámcová dohoda síce vychádza z predpokladu, podľa ktorého stále pracovné zmluvy predstavujú významný prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú sa považuje za možný zdroj zneužívania pracovníkov a prispieva k zneisteniu ich situácie.<sup>63</sup> Z tohto dôvodu chceli sociálni partneri „vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využitia opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú [vytvoriť rámec, ktorým by sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú — *neoficiálny preklad*]“.<sup>64</sup>

- určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovaně uzatvorených pracovných zmlúv alebo opakovaně zakladaných pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú [doložka 5 ods. 1 písm. b)],
- určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť [doložka 5 ods. 1 písm. c)].

110. Doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody však ukladá členským štátom na tento účel len veľmi všeobecnú povinnosť zaviesť do ich vnútroštátnej právnej úpravy jedno alebo viacero z týchto opatrení, pokiaľ táto vnútroštátna právna úprava ešte neobsahuje ekvivalentné zákonné opatrenia:

111. Z toho vyplýva, že hoci sú členské štáty povinné *účinne a záväzne* zaviesť do svojej vnútroštátnej právnej úpravy aspoň jedno z opatrení, aby sa predišlo zneužitiam, ktoré sú vymenované v doložke 5 ods. 1 písm. a) až c),<sup>65</sup> rámcová dohoda presne neurčuje, o ktoré opatrenie alebo opatrenia ide. Naopak, členským štátom ponecháva

63 — Rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 62 a 63.

64 — Doložka 1 písm. b) rámcovej dohody. Pozri tiež rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 63 a 79.

65 — Rozsudky Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 65, 80, 92 a 101; Marrosu a Sardino, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 44 a 50, a Vassallo, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 35.

slobodnú voľbu pri výbere medzi tromi druhmi opatrení, ktoré sú v rovnakom výchozom postavení, pričom musia jedno alebo viacero z nich — svojvoľne — prebrať do svojho vnútroštátneho práva, a to účinným spôsobom a v súlade s cieľom smernice,<sup>66</sup> aby sa zohľadnila situácia v každom členskom štáte a okolnosti v jednotlivých rezortoch a povolaniach.<sup>67</sup>

112. Z tohto dôvodu členský štát nemusí nevyhnutne prijať prvé z troch opatrení, ktoré sa mu ponúkajú. Nič nebráni určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú alebo určitú, kolkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv predĺžiť, aby sa predišlo zneužitiam, namiesto definovania objektívnych dôvodov.

113. Navyše skutočnosť, že dotknutý členský štát neprijal žiadne z dvoch ďalších prípadných opatrení, neznamená, že jeho možnosti výberu sa nevyhnutne obmedzujú na prvé opatrenie po uplynutí lehoty na prebratie smernice 1999/70. Po uplynutí tejto lehoty možno len konštatovať, že tento členský štát porušil svoju povinnosť prebrať smernicu. Keďže však neexistuje žiadne

poradie priority medzi tromi opatreniami, ktoré uvádza doložka 5 ods. 1 písm. a) až c) rámcovej dohody, nemožno zo samotného neprebratia smernice zo strany členského štátu vyvodiť, že toto ustanovenie alebo niektoré jeho časti sú priamo uplatniteľné.

114. Na rozdiel od názoru, ktorý zastáva Komisia, požiadavka objektívneho dôvodu na predĺženie platnosti zmlúv na dobu určitú tiež nepredstavuje druh najmenšieho spoločného menovateľa, *minimálny obsah*, ktorý by v prípade nedostatočného prebratia smernice bolo možné z doložky 5 ods. 1 rámcovej dohody vyňať.

115. Len prvé z troch možných opatrení skutočne vyžaduje, ak sa zavedie do vnútroštátnej právnej úpravy, objektívne dôvody na predĺženie platnosti pracovnoprávných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Ďalšie dve opatrenia naopak takejto požiadavke odôvodnenia nevyhnutne nepodliehajú. Pokiaľ sa maximálne prípustné celkové obdobie platnosti alebo maximálny počet predĺžení — ktoré sú stanovené v súlade so smernicou — neprekročí, pracovnoprávny vzťah na dobu určitú možno predĺžiť aj v prípade neexistencie objektívneho dôvodu bez toho, aby toto predĺženie bolo v rozpore s rámcovou dohodou.

66 — O povinnosti členských štátov, pokiaľ ide o cieľ a potrebný účinok smernice a rámcovej dohody, pozri rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 68, 82 a 101.

67 — Pozri bod 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody a tretí odsek jej preambuly, ako aj rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 68.

116. Bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody spočíva osobitne na skutočnosti, že uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré je založené na objektívnych dôvodoch,<sup>68</sup> je spôsobom, ako predchádzať zneužitiam. Neznamená to, že zmluvy na dobu určitú sú prípustné, len ak existujú objektívne dôvody umožňujúce obmedziť ich trvanie, a že v prípade neexistencie takýchto dôvodov sa musia automaticky považovať za zneužívajúce. V takomto prípade by opatrenia uvedené v doložke 5 ods. 1 písm. b) a c) rámcovej dohody boli totiž zbytočné.

117. Dodávam, že *výnimočný charakter* pracovných zmlúv na dobu určitú<sup>69</sup> nijako nemení vyššie uvedený záver. Je pravda, že rámcová zmluva nepopierateľne vychádza z predpokladu, podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou pracovnoprávných vzťahov<sup>70</sup> a že „len za určitých okolností“, ako to zdôrazňuje Súdny dvor, zodpovedajú pracovné zmluvy na dobu určitú potrebám zamestnávateľov

a zamestnancov.<sup>71</sup> To však neznamená, že objektívny dôvod je vždy nevyhnutný na to, aby sa uzavreli zmluvy na dobu určitú alebo predĺžila ich platnosť. Členské štáty môžu dať najavo výnimočný charakter pracovných zmlúv na dobu určitú aj iným spôsobom, a to najmä určením maximálne prípustného celkového obdobia platnosti [doložka 5 ods. 1 písm. b)] alebo určením, koľkokrát možno maximálne predĺžiť ich platnosť [doložka 5 ods. 1 písm. c)].

118. Vo všeobecnosti nie je teda táto vec podobná veci Francovich, ktorú citovala Komisia — minimálny obsah, pokiaľ ide o rozsah ochrany, v každom prípade vyplýval zo smernice, o ktorú ide v tejto veci<sup>72</sup> — ani veci Von Colson, ktorú citoval vnútroštátny súd a v ktorej členské štáty neboli povinné prijať žiadne osobitné opatrenie a okrem toho disponovali širokou mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o povahu opatrení, ktoré sa mali prijať.<sup>73</sup>

119. Z toho v podstate vyplýva, že doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody nespĺňa podmienky jej priameho uplatnenia.

68 — Terminológia použitá v nemeckej verzii rámcovej dohody sa líši; v bode 7 všeobecných hľadísk je teda otázka týkajúca sa „objektiven Gründen“, a v doložke 5 ods. 1 písm. a) otázka týkajúca sa „sachlichen Gründen“. Po nahliadnutí do ostatných jazykových verzií sa však ukazuje, že tu ide o špecifický problém nemeckej verzie, ktorá nemá na vec samú žiaden vplyv.

69 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 62.

70 — Pozri bod 6 všeobecných hľadísk rámcovej dohody, ako aj druhý odsek jej preambuly.

71 — Rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 62; pozri okrem toho bod 8 všeobecných hľadísk rámcovej dohody, ako aj druhý odsek jej preambuly.

72 — Rozsudok Francovich, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, body 17 až 20, pokiaľ ide o „obsah záruk“. Priamy účinok predmetnej smernice bol tejto veci vylúčený z iných dôvodov (body 23 až 26 rozsudku).

73 — Rozsudok z 10. apríla 1984, Von Colson, 14/83, Zb. s. 1891, osobitne body 18 a 27.

120. Ak by sa naopak potvrdila priama uplatniteľnosť doložky 5 ods. 1 rámcovej dohody podľa podmienok, ktoré navrhuje Komisia, bolo by potrebné zabezpečiť, aby sa riadne zohľadnila ochrana dotknutých zamestnancov. Ak je pravda, že rámcová dohoda neobsahuje žiadne všeobecné ustanovenie, ktoré zaväzuje členské štáty, aby umožnili zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú,<sup>74</sup> bolo by v rozpore s jej ochranným účelom, ak by dotknutí zamestnanci ľahko s okamžitou platnosťou prišli o svoju prácu len z dôvodu, že ich pracovné zmluvy obsahujú nezákonné časové obmedzenie.

121. Bez ohľadu na to, či sa jednotlivci môžu priamo odvolávať na doložku 5 ods. 1 rámcovej dohody, je však možné v súlade s rozsudkom Francovich a podmienkami, ktoré sú v ňom uvedené, od členského štátu, ktorý porušil svoju povinnosť, požadovať náhradu škôd, ktoré boli spôsobené občanom nesprávnym prebratím smernice 1999/70.<sup>75</sup>

74 — Pozri rozsudky Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 91 a 101, a Marrosu a Sardino, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 47.

75 — Rozsudok Francovich, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, body 30 až 46, a od tej doby ustálenú judikatúru; pozri nakoniec rozsudok Farrell, už citovaný v poznámke pod čiarou 44, bod 43.

*C — O tretej otázke: pravidlá práva Spoločenstva, ktoré sa uplatňujú na predĺženie platnosti pracovných zmlúv na dobu určitú po uplynutí lehoty na prebratie smernice 1999/70, avšak pred účinnosťou vnútroštátneho zákona, ktorým sa smernica preberá*

122. Svojou treťou otázkou by chcel vnútroštátny súd zistiť, či doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody umožňuje členskému štátu vystupujúcemu ako zamestnávateľ predĺžiť platnosť existujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, a to na stanovenú dobu, ktorá je relatívne dlhá — v prejednávanej veci až na osem rokov — počas obdobia od uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70 do nadobudnutia účinnosti vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu.

123. Táto otázka vychádza z obavy, že predĺženie platnosti ich pracovných zmlúv na takto dlhú dobu, a to krátko pred nadobudnutím účinnosti írského zákona preberajúceho smernicu, zbavuje dotknutých zamestnancov ochrany vyplývajúcej zo zákona z roku 2003 a rámcovej dohody.

124. Vnútroštátny súd žiada, aby Súdny dvor preskúmal túto otázku „vzhľadom“ na jeho odpovede na otázky 1 a 2 písm. b). V dôsledku toho zakladám tieto úvahy na predpoklade, podľa ktorého doložka 5 ods. 1

rámцovej zmluvy *nie je*, ako už bolo uvedené vyššie, priamo uplatniteľná.<sup>76</sup>

mohlo vážne ohroziť výsledok stanovený touto smernicou.<sup>78</sup> To musí platiť o to viac po uplynutí lehoty na prebratie, keď všetky verejné orgány majú pozitívnu povinnosť — ktorá ide nad rámec samotného zákazu zmarenia cieľov smernice — aktívne podporovať dosiahnutie tohto cieľa.

125. Keďže priama uplatniteľnosť doložky 5 ods. 1 rámцovej zmluvy je vylúčená, nemôže ako taká brániť predĺženiu platnosti pracovných zmlúv na dobu určitú, o ktoré ide v prejednávanej veci, a to až na osem rokov.

128. Cieľom rámцovej dohody o práci na dobu určitú je však len vytvoriť *rámec*, ktorým by sa zamedzilo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú [pozri doložku 1 písm. b) a doložku 5 ods. 1 rámцovej dohody].

126. Rovnako je to aj v prípade, ak sa zohľadní *zákaz zmarenia cieľov smernice* (Frustrationsverbot), ktorý uvádza tak vnútroštátny súd, ako aj IMPACT.

129. Írske ministerstvo zahraničných vecí nemohlo ako zamestnávateľ vo verejnom sektore narušiť tento cieľ len z toho dôvodu, že ešte raz predĺžilo na stanovenú dobu, aj keď relatívne dlhú, *jednotlivé* pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú krátko pred nadobudnutím účinnosti vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu.

127. Všetky vnútroštátne orgány sú síce povinné prispievať k dosiahnutiu cieľa, ktorý sleduje smernica. Táto povinnosť vyplýva z článku 10 a článku 249 tretieho odseku ES v spojení so samotnou smernicou.<sup>77</sup> Z tohto dôvodu sú členské štáty povinné, už počas lehoty na prebratie smernice, zdržať sa prijatia akéhokoľvek opatrenia, ktoré by

130. Je pravda, že opatrenia, ktoré členské štáty musia prijať na základe doložky 5 ods. 1 rámцovej dohody, majú v *konečnom*

76 — Body 105 až 119 týchto návrhov.

77 — Pozri v tejto súvislosti rozsudok Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 117.

78 — Rozsudky z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 45; z 8. mája 2003, ATRAL, C-14/02, Zb. s. I-4431, bod 58, a Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 121.



*dôsledku* za cieľ efektívnym spôsobom predchádzať zneužitiam aj v každom konkrétnom prípade.<sup>79</sup> Določka 5 ods. 1 rámcovej dohody totiž nemá za cieľ ustanoviť *bez ohľadu* na opatrenia stanovené v písmenách a) až c) už citovaného ustanovenia *zákaz zneužívania v konkrétnom prípade*. V dôsledku toho takýto zákaz nemožno ani vyvodiť z rámcovej dohody na základe zákazu zmarenia cieľov smernice alebo povinnosti spolupráce, ktorá prináleží vnútroštátnym orgánom (článok 10 ES v spojení s článkom 249 tretím odsekom ES).

131. V prípade, že by sa pred správnym prebratím smernice 1999/70 do vnútroštátneho práva malo preveriť, či je každé jednotlivé predĺženie platnosti existujúcich zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore zneužívajúce, viedlo by to v skutočnosti k priamemu uplatneniu določky 5 ods. 1 rámcovej dohody, hoci, ako už bolo uvedené, nie sú na to splnené podmienky.<sup>80</sup>

132. Zhrnutie:

Články 10 ES a 249 tretí odsek ES v spojení s določkou 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci

79 — V rozsudku *Adeneler* (už citovanom v poznámke pod čiarou 3, body 65, 68, 82, 92 a 101) Súdny dvor zdôrazňuje, že členské štáty musia dosiahnuť výsledok, ktorý stanovuje právo Spoločenstva, a účinne zamedzovať zneužívaniu vyplývajúcemu z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú.

80 — Pozri body 105 až 119 týchto návrhov.

na dobu určitú nezakazujú členskému štátu vystupujúcemu ako zamestnávateľ predĺžiť platnosť jednotlivých pracovných zmlúv na dobu určitú, a to na relatívne dlhú dobu, počas obdobia od uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70 do jej skutočného prebratia do vnútroštátneho práva.

*D — O štvrtej otázke: výklad vnútroštátnej právnej úpravy v súlade so smernicou*

133. Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či je vnútroštátny súd povinný, na základe svojej povinnosti vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou, vykladať oneskorene prijatý vnútroštátny zákon preberajúci smernicu v tom zmysle, že má retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie smernice.

134. Táto otázka je položená len pre prípad, že odpoveď na prvú alebo druhú otázku je záporná. Okrem toho z odôvodnení jeho uznesenia vyplýva, že vnútroštátny súd sa má zaoberať len prípadnou retroaktivitou článku 6 zákona z roku 2003, ktorý do írského práva preberá zásadu nediskriminácie zamestnancov na dobu určitú.

135. Keďže navrhujem odpovedať kladne nielen na prvú, ale rovnako aj na druhú otázku, prinajmenšom pokiaľ sa týkajú zásady nediskriminácie [otázka 2 písm. a)],<sup>81</sup> nie je potrebné preskúmať štvrtú otázku. Tieto pripomienky teda uvádzam len subsidiárne.

136. Podľa ustálenej judikatúry ak vnútroštátne sudy uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné ho vykladať v čo najväčšej možnej miere vo svetle znenia a účelu predmetnej smernice, aby sa dosiahol cieľ sledovaný smernicou, čiže súlad s článkom 249 tretím odsekom ES.<sup>82</sup>

137. Zásada konformného výkladu v tejto súvislosti vyžaduje, aby vnútroštátne sudy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatňujúc výkladové metódy ním uznané, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade

s účelom sledovaným smernicou.<sup>83</sup> Na tento účel musia v plnej miere využiť voľnú úvahu, ktorú im priznáva vnútroštátne právo.<sup>84</sup>

138. Povinnosť konformného výkladu je síce obmedzená všeobecnými právnymi zásadami, najmä zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity; nemôže slúžiť ako základ pre výklad *contra legem* vnútroštátneho práva.<sup>85</sup>

139. Zdá sa, že v takom prípade, o aký ide v prejednávanej veci *všeobecné zásady* práva Spoločenstva nevyhnutne neodporujú výkladu článku 6 zákona z roku 2003 v tom zmysle, že by mali retroaktívny účinok, prinajmenšom nie vo vertikálnom vzťahu, v ktorom sa zamestnanec voči zamestnancovi vo verejnom sektore odvoláva na zásadu nediskriminácie.

81 — Pozri body 45 až 84 a 89 až 102 vyššie.

82 — Pozri najmä rozsudky Von Colson, už citovaný v poznámke pod čiarou 73, bod 26; Pfeiffer, už citovaný v poznámke pod čiarou 53, bod 113, a Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 108.

83 — Rozsudky Pfeiffer, už citovaný v poznámke pod čiarou 53, body 115, 116, 118 a 119, a Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 111; v podobnom zmysle rozsudok z 13. novembra 1990, Marleasing (C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8), v ktorom Súdny dvor zdôrazňuje, že vnútroštátny súd „je povinný [vykladať vnútroštátne právo] v maximálnej možnej miere vo svetle znenia a účelu smernice“.

84 — Rozsudok Von Colson, už citovaný v poznámke pod čiarou 73, bod 28; pozri tiež rozsudky zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, Zb. s. 673, bod 11, a z 11. januára 2007, ITC, C-208/05, Zb. s. I-181, bod 68.

85 — Rozsudky zo 16. júna 2005, Pupino, C-105/03, Zb. s. I-5285, body 44 a 47, a Adeneler, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 110.

140. Aj keď vo všeobecnosti zásada právnej istoty bráni opatreniu Spoločenstva stať sa účinným v čase pred jeho uverejnením, môže sa tak výnimočne stať, ak to vyžaduje cieľ, ktorý treba dosiahnuť, a ak je riadne dodržaná legitímna dôvera dotknutých osôb.<sup>86</sup> Takúto výnimku možno pripustiť v takom prípade, o aký ide v prejednávanej veci.

141. Na jednej strane prebratie smernice do vnútroštátneho práva v stanovenej lehote nepochybne predstavuje cieľ verejného záujmu. Na druhej strane by sa v takom prípade, o aký ide v tejto veci, verejné orgány mohli ťažko odvolávať na zásadu ochrany legitímnej dôvery. Dôvera, ktorú by prípadne mohli mať pri zachovaní predchádzajúceho vnútroštátneho právneho stavu, nemôže byť hodná ochrany, pretože dotknutý členský štát bol povinný prispôsobiť svoju vnútroštátnu právu úpravu právu Spoločenstva, a to najneskôr do uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70.

142. V dôsledku toho, keďže zamestnávateľia vo verejnom sektore museli očakávať zmenu právnej úpravy — v prejednávanej

veci zavedenie zásady nediskriminácie, ktorú vyžaduje právo Spoločenstva —, nemôžu sa odvolávať na zásadu ochrany legitímnej dôvery.<sup>87</sup> Tento prístup sa vyžaduje aj preto, lebo ak by sa zamestnávateľom vo verejnom sektore priznal prospech z ochrany legitímnej dôvery, viedlo by to nakoniec k absurdnému dôsledku, a to, že členský štát, ktorý porušil svoje povinnosti, by sa mohol voči jednotlivcom odvolávať na svoje vlastné konanie, ktoré je v rozpore s právom Spoločenstva.<sup>88</sup>

143. V tejto veci však nie je nevyhnutné rozhodnúť o tom, či právo Spoločenstva môže prípadne uložiť povinnosť retroaktívneho uplatnenia vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu, alebo či to všeobecné právne zásady zakazujú. Zásada konformného výkladu totiž v žiadnom prípade nemôže prinútiť vnútroštátny súd k retroaktívnemu uplatneniu svojho vnútroštátneho práva *contra legem*.

144. Labour Court v tejto veci uvádza, že v írskom práve existuje „silná domnienka“ proti retroaktívnemu účinku zákonov. Túto domnienku možno vyvrátiť len na základe

86 — Rozsudok z 26. apríla 2005, „Goed Wonen“, C-376/02, Zb. s. I-3445, bod 33; v tom istom zmysle, pokiaľ ide o hmotnoprávne pravidlá, rozsudok z 12. novembra 1981, Salumi, 212/80 až 217/80, Zb. s. 2735, body 9 a 10 a ustálená judikatúra. V rozsudku z 8. marca 1988, Dik (80/87, Zb. s. 1601, bod 15), Súdny dvor výslovne potvrdil, že vnútroštátny zákonodarcu môže prebrať smernicu a priznať jej retroaktívny účinok.

87 — V tomto zmysle — pokiaľ ide o hospodárske subjekty — rozsudok z 10. marca 2005, Španielsko/Rada, C-342/03, Zb. s. I-1975, bod 48.

88 — Osoba, ktorá sa dopustila zjavného porušenia platnej právnej úpravy, sa nemôže odvolávať na zásadu legitímnej dôvery (rozsudok zo 14. júla 2005, Thyssen Krupp/Komisia, C-65/02 P a C-73/02 P, Zb. s. I-6773, bod 41).

jasného a jednoznačného znenia samotného predmetného ustanovenia alebo na základe jasných a rozhodujúcich dôvodov, ktoré sú obsiahnuté v ostatných ustanoveniach predmetného zákona. Aj keď znenie článku 6 zákona z roku 2003 retroaktívny výklad výslovne nezakazuje, neexistujú jasné dôvody v prospech takejto retroaktivity. Z tohto dôvodu výkladové pravidlá írského práva neumožňujú priznať vyššie citovanému ustanoveniu retroaktívny účinok.

145. Tieto údaje nabádajú k tomu, že Labour Court zastáva názor, že retroaktívne uplatnenie vnútroštátneho práva by v tejto veci bolo *contra legem*.<sup>89</sup> Ak ide o takýto prípad, tento súd nemusí byť podľa práva Spoločenstva povinný zaviesť takúto retroaktivitu prostredníctvom konformného výkladu.

146. Pre úplnosť je však potrebné pripomenúť, že povinnosť konformného výkladu, ktorú majú vnútroštátne súdy, sa neobmedzuje na zákon preberajúci predmetnú smernicu, ale vzťahuje sa na všetky ustanovenia vnútroštátneho práva, vrátane právnych prepisov, ktoré predchádzali tejto smernici.<sup>90</sup>

147. V dôsledku toho, ak by írské právo účinné pred 14. júlom 2003 obsahovalo ustanovenie, alebo dokonca len všeobecnú právnu zásadu zakazujúcu napríklad akékoľvek správanie zamestnávateľa voči jeho zamestnancom, ktoré by bolo diskriminačné, zneužívajúce, alebo v rozpore s dobrými mravmi, vnútroštátny súd by bol povinný vykladať a uplatňovať toto ustanovenie alebo túto právnu zásadu so smernicou 1999/70, vzhľadom na jej znenie a jej účel,<sup>91</sup> a tým náležite vziať do úvahy najmä zásadu nediskriminácie zamestnancov na dobu určitú, o ktorých ide v prejednávanej veci (doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú).

148. Naopak, ak výsledok stanovený smernicou 1999/70 nemožno dosiahnuť prostredníctvom výkladu, právo Spoločenstva ukladá členským štátom povinnosť nahradiť škody, ktoré spôsobili jednotlivcom z dôvodu neprebratia tejto smernice, a to v súlade s rozsudkom Francovich a podmienkami, ktoré stanovuje.<sup>92</sup>

89 — Podľa doplňujúcich údajov, ktoré žalované írské ministerstvá uviedli na pojednávaní na Súdnom dvore, viedlo retroaktívne uplatnenie zákona z roku 2003 k debate v írskom parlamente a zákonodarca ho vedome zamietol.

90 — Rozsudky *Marleasing*, už citovaný v poznámke pod čiarou 83, bod 8; *Pfeiffer*, už citovaný v poznámke pod čiarou 53, body 115, 118 a 119, a *Adeneler*, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 108 a 111.

91 — Pozri v tomto zmysle moje návrhy z 18. mája 2004, ktoré som predniesla vo veci *Wippel*, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 63, pokiaľ ide o konformný výklad pojmu „rozpor s dobrými mravmi“; rovnako — aj keď v inej súvislosti — pozri rozsudok z 5. júla 2007, *Kofoed*, C-321/05, Zb. s. I-5795, bod 46, pokiaľ ide o zákaz zneužívania.

92 — Rozsudky zo 14. júla 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 27, a *Adeneler*, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 112; pozri tiež bod 121 týchto návrhov, ako aj judikatúru citovanú v poznámke pod čiarou 75.

149. Zhrnutie:

Právo Spoločenstva nezaväzuje vnútroštátne súdy vykladať oneskorene prijatý vnútroštátny zákon preberajúci smernicu v tom zmysle, že tento zákon má retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie tejto smernice, ak by bol takýto výklad podľa pravidiel vnútroštátneho práva *contra legem*.

To sa netýka tak povinnosti vnútroštátneho súdu vykladať v súlade s predmetnou smernicou ostatné ustanovenia vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sú účinné ku dňu uplynutia lehoty na prebratie uvedenej smernice, ako aj povinnosti dotknutého členského štátu nahradiť jednotlivcom prípadne spôsobené škody z dôvodu neprebratia tej istej smernice.

E — *O piatej otázke: uplatnenie doložky 4 rámcovej dohody na odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie*

150. Svojou piatou otázkou chce vnútroštátny súd v podstate vedieť, či pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 rámcovej dohody zahŕňajú podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia.

151. Táto vysoko kontroverzná otázka je položená len pre prípad, že odpoveď na prvú alebo na štvrtú otázku je kladná. Vzhľadom na môj návrh odpovede na prvú otázku,<sup>93</sup> je potrebné preskúmať piatu otázku.

152. Nielen IMPACT a Komisia, ale rovnako aj vnútroštátny súd sú toho názoru, že pracovnoprávne podmienky v zmysle rámcovej dohody zahŕňajú aj odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie. Naopak, žalované írské ministerstvá a najmä vláda Spojeného kráľovstva rozhodne podporujú diametrálne odlišný názor, ako to okrem iného urobil generálny advokát Poiares Maduro v návrhoch,<sup>94</sup> ktoré predniesol vo veci Del Cerro Alonso.

153. Spor sa v podstate týka dvoch otázok: na jednej strane existuje rozpor v tom, ako sa má pojem „pracovnoprávne podmienky“ ako taký vykladať, a to tiež v porovnaní s ďalšími smernicami Spoločenstva v oblasti sociálneho práva. Na druhej strane existuje názorová nejednotnosť, pokiaľ ide o dosah právneho základu smernice 1999/70, vzhľadom na okolnosť, že článok 139 ods. 2 ES povoľuje

93 — Pozri vyššie body 45 až 84 týchto návrhov.

94 — Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Poiares Maduro z 10. januára 2007 v už citovanej veci Del Cerro Alonso, (poznámka pod čiarou 3), body 16 až 25.

Rade prijať rozhodnutia, ktoré majú za cieľ uplatňovanie rámcových dohôd len v záležitostiach, ktoré sa týkajú článku 137 ES, ktorý však výslovne vylučuje odmeňovanie (pozri článok 137 ods. 5 ES). Ďalej preskúmam každý z týchto dvoch aspektov samostatne.

výslovnej právnej úpravy v tejto veci však nevyhnutne neznamená, že odmeňovanie je úplne vylúčené z pôsobnosti doložky 4 rámcovej dohody.

## 1. Pojem „pracovnoprávne podmienky“

154. Pojem „pracovnoprávne podmienky“, ako je použitý v spojení so zásadou nediskriminácie v doložke 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, výslovne neobsahuje ani nevylučuje také peňažné plnenia, ako je odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie, o aké ide v prejednávanej veci.

155. V niektorých súčasných ustanoveniach sociálneho práva normotvorca Spoločenstva výslovne špecifikoval, že pojem „pracovnoprávne podmienky“, ktorý je použitý v dotknutom právnom predpise, *zahŕňa* odmeňovanie.<sup>95</sup> Neexistencia takejto

156. Skoršia judikatúra týkajúca sa rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, podľa ktorej sa pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle smernice 76/207 — predtým, než bola zmenená a doplnená smernicou 2002/73 — *nevzťahoval* na odmeňovanie,<sup>96</sup> sa nemôže byť ďalšieho uplatniť na túto vec. Táto judikatúra je totiž v podstate založená na existencii smernice 75/117/EHS<sup>97</sup>, ktorá obsahovala osobitnú úpravu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti odmeňovania,<sup>98</sup> a ktorej pôsobnosť bolo potrebné odlišiť od pôsobnosti smernice 76/207. V tejto veci naopak neexistuje nijaký podobný problém vymedzenia pôsobnosti jedného právneho aktu od súbežne existujúceho právneho aktu.

95 — Pozri článok 3 ods. 1 písm. c) smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, s. 22; Mím. vyd. 20/001, s. 23); článok 3 ods. 1 písm. c) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mím. vyd. 05/004, s. 79), a článok 3 ods. 1 písm. c) smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mím. vyd. 05/001, s. 187), zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73/ES (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mím. vyd. 05/004, s. 255).

96 — Rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 24, a z 8. septembra 2005, McKenna, C-191/03, Zb. s. I-7631, bod 30.

97 — Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mím. vyd. 05/001, s. 179).

98 — Pozri tiež druhé odôvodnenie smernice 76/207, na ktoré výslovne odkazujú rozsudky citované v poznámke pod čiarou 96. Od zmeny a doplnenia smernice 76/207 smernicou 2002/73 je smernica 75/117 nielen osobitným právnym predpisom, ale predovšetkým právnym predpisom, na ktorý odkazuje článok 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207, aby sa ešte presnejšie vymedzil pojem odmeny.

157. Pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú si vyžaduje výklad. Podľa ustálenej judikatúry je potrebné na tento účel zohľadniť nielen znenie tohto ustanovenia, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej súčasť tvorí.<sup>99</sup>

práv pracovníkov<sup>103</sup> a v Európskej sociálnej charte<sup>104</sup>.

158. Podľa doložky 1 písm. a) rámcovej dohody má táto dohoda za cieľ zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením dodržiavania zásady nediskriminácie.<sup>100</sup> To odráža základné ciele sociálnej politiky Spoločenstva, ktoré sú uvedené najmä v článku 136 prvom odseku ES, a to predovšetkým zlepšovanie životných a pracovných podmienok a primeranú sociálnu ochranu. Tie isté ciele sú rovnako vyhlásené v preambule Zmluvy o Európskej únii<sup>101</sup> a v Zmluve ES<sup>102</sup>, ako aj v Európskej charte základných sociálnych

159. Vzhľadom na tento cieľ sociálnej politiky je zákaz diskriminácie voči zamestnancom na dobu určitú súčasťou zásad sociálneho práva Spoločenstva, ktoré sa nemôžu vykladať reštriktívne.<sup>105</sup> Toto samotné pravidlo bráni tomu, aby z pôsobnosti zákazu diskriminácie boli kategoricky vylúčené také finančné otázky, ako je odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie.

160. Praktický dosah zákazu diskriminácie v pracovnom živote by sa mohol tiež výrazne znížiť, ak by sa tento zákaz vzťahoval len na pracovnoprávne podmienky,

99 — Rozsudky zo 7. júna 2005, VEMW a i., C-17/03, Zb. s. I-4983, bod 41, a zo 7. júna 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Komisija, C-776/06 P, Zb. s. I-4405, bod 21.

100 — Pozri tiež odôvodnenie č.14 smernice 1999/70 a tretí odsek preambuly rámcovej zmluvy.

101 — Preambula Zmluvy o Európskej únii potvrdzuje význam základných sociálnych práv (štvrté odôvodnenie) a zdôrazňuje cieľ týkajúci sa hospodárskeho a sociálneho pokroku (ôsme odôvodnenie).

102 — Preambula Zmluvy ES zdôrazňuje význam hospodárskeho a sociálneho pokroku (druhé odôvodnenie) a definuje ako základný cieľ neustále zlepšovanie životných a pracovných podmienok európskych národov (tretie odôvodnenie); pozri v tejto súvislosti tiež rozsudok Defrenne II, už citovaný v poznámke pod čiarou 48, body 10 a 11.

103 — Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva bola prijatá na zasadnutí Európskej rady 9. decembra 1989 v Štrasburgu a je uvedená v dokumente Komisie KOM 89 (471) z 2. októbra 1989. Bod 7 tejto charty znie takto: „Uskutočnenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Tento proces sa uskutočňuje prostredníctvom prispôbovania týchto podmienok k dosiahnutému pokroku a dotýka sa najmä pracovného času a jeho rozvrhnutia, ako aj iných foriem práce ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, akými sú pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný čas, dočasná práca a sezónna práca“ [neoficiálny preklad]. Bod 10 prvý odsek charty dodáva: „Primerane k podmienkam v jednotlivých štátoch..., každý pracovník Európskeho spoločenstva má nárok na primeranú sociálnu ochranu...“ [neoficiálny preklad].

104 — Európska sociálna charta bola podpísaná 18. októbra 1961 v Turíne členskými štátmi Rady Európy. Body 2 a 4 časti I tejto charty zdôrazňujú právo všetkých pracovníkov na rovnaké pracovné podmienky a na primeranú odmenu, pričom toto právo sa musí považovať za cieľ, ktorý sa má dosiahnuť [pozri časť III článok 20 ods. 1 písm. a) charty].

105 — Rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 38.

ktoré nesúvisia s odmeňovaním. Pre dotknutých zamestnancov na dobu určitú môže byť istotne dôležité, aby sa s nimi zaobchádzalo rovnakým spôsobom ako s porovnateľnými stálymi zamestnancami, pokiaľ ide napríklad o pracovný odev a nástroje. No z hľadiska ich životných a pracovných podmienok je ešte omnoho dôležitejšie, aby sa títo zamestnanci nenachádzali v nevýhodnejšej *finančnej* situácii než ich kolegovia, ktorí sú zamestnaní na dobu neurčitú. Táto potreba ochrany bráni tomu, aby sa pôsobnosť zákazu diskriminácie obmedzovala len na pracovnoprávne podmienky, ktoré nemajú žiaden vzťah k odmeňovaniu.

161. Okrem toho odkaz na zásadu *pro rata temporis* v doložke 4 ods. 2 rámcovej dohody ukazuje, že pôsobnosť zákazu diskriminácie sa môže rovnako vzťahovať na peňažné plnenia. Táto zásada sa totiž sotva môže uplatniť len na deliteľné plnenia, a to najmä na peňažné plnenia, ako sú mzdy, príplatky k mzdám a určité prémie.

162. V dôsledku toho tak zmysel a účel doložky 4 rámcovej dohody, ako aj právny kontext, v akom sa uvádza, svedčia v prospech výkladu, ktorý zahŕňa do pojmu „pracovnoprávne podmienky“ odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie.

163. Pokiaľ však ide osobitne o *dôchodkové zabezpečenie*, je stanovené jedno obmedzenie: takéto finančné podmienky pracovnej zmluvy sa môžu považovať za *pracovnoprávne podmienky* v zmysle doložky 4 rámcovej dohody, len ak sa týkajú plnení, ktoré majú povahu starobného dôchodku alebo podnikového dôchodku poskytovaného zamestnávateľom s výnimkou plnení poskytovaných všeobecnými zákonnými systémami sociálneho zabezpečenia.

164. Judikatúra v oblasti rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami potvrdzuje, že samotné plnenia prvej kategórie spadajú do pracovnoprávneho vzťahu a sú poskytované na základe tohto vzťahu.<sup>106</sup> Túto judikatúru nemožno uplatniť na rámcovú dohodu o práci na dobu určitú. Sociálni partneri totiž prijatím tejto rámcovej dohody nezamýšľali upravovať otázky týkajúce sa zákonných systémov sociálneho zabezpečenia; naopak, uznali, že o takýchto otázkach majú rozhodovať členské štáty.<sup>107</sup>

106 — Rozsudky z 25. mája 1971, Defrenne, nazývaný „Defrenne I“, 80/70, Zb. s. 445, body 7 a 8; zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889, body 22 a 28, Jonkman, už citovaný v poznámke pod čiarou 49, bod 17, a osobitne pokiaľ ide o starobné dôchodky úradníkov, rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, body 56 až 59.

107 — Odôvodnenie č. 5 rámcovej dohody. Skutočnosť, že rámcová dohoda rozlišuje medzi zákonnými systémami a zamestnaneckými systémami sociálneho zabezpečenia, vyplýva z odôvodnenia č. 5 v spojení s odôvodnením č. 6 tejto dohody.



2. Výklad v súlade s primárnym právom podľa článku 137 ods. 5 ES

vágny pojem „pracovnoprávne podmienky“ musí vykladať pri dodržaní obmedzení, ktoré prípadne vyplývajú z právneho základu smernice 1999/70.

165. Zostáva ešte preskúmať, či právne normy vyššej právnej sily bránia tomu, aby sa odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie zahrnuli do pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

166. Pôsobnosť ustanovení sekundárneho práva nemôže ísť nad rámec pôsobnosti ich právneho základu.<sup>108</sup> Na zabezpečenie dodržiavania tohto pravidla sa musí sekundárne právo vykladať v súlade s primárnym právom; z ustálenej judikatúry totiž vyplýva, že keď je znenie sekundárneho práva Spoločenstva možné vykladať viac ako jedným spôsobom, treba uprednostniť výklad, ktorý umožňuje, aby bolo ustanovenie v súlade so Zmluvou ES pred výkladom, ktorý vedie k tomu, že je so Zmluvou nezlučiteľné.<sup>109</sup>

168. Smernica 1999/70 bola prijatá na právnom základe článku 139 ods. 2 ES, ktorý v záležitostiach týkajúcich sa článku 137 ES oprávňuje Radu vykonať dohody, ktoré na úrovni Spoločenstva uzatvorili sociálni partneri. Podľa článku 137 ods. 1 písm. b) ES spadajú *pracovné podmienky* do týchto oblastí, avšak článok 137 ods. 5 ES vylučuje z pôsobnosti tohto ustanovenia *odmeňovanie*.

169. Ako možno vidieť z článku 141 ods. 2 ES, je pochopiteľné, že pojem „odmena“ ako taký možno vykladať extenzívne a môže okrem obvyklej základnej alebo minimálnej mzdy alebo platu zahŕňať aj všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

167. V dôsledku toho sa doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá používa

170. Samotný výklad tohto pojmu však neobjasňuje, aký zmysel je potrebné dať výrazu „sa nevzťahujú“ na odmeňovanie, ktorý sa používa v článku 137 ES. V tejto

108 — Rozsudok z 9. marca 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-65/04, Zb. s. I-2238, bod 27.

109 — Rozsudky z 13. decembra 1983, Komisia/Rada, 218/82, Zb. s. 4063, bod 15; z 29. júna 1995, Španielsko/Komisia, C-135/93, Zb. s. I-1651, bod 37, a z 26. júna 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone a i., C-305/05, Zb. s. I-5305, bod 28.

súvislosti je rovnako potrebné vziať do úvahy systematicku článku 137 ods. 5 ES, ako aj jeho zmysel a účel.

171. Ako Súdny dvor nedávno rozhodol v rozsudku Del Cerro Alonso<sup>110</sup>, článok 137 ods. 5 ES sa ako výnimka musí vykladať reštriktívne. Toto ustanovenie teda nemožno vykladať v tom zmysle, že z pôsobnosti článku 137 ES sú vylúčené všetky otázky, ktoré majú akúkoľvek spojitosť s odmenou; v opačnom prípade by totiž mnoho oblastí vymenovaných v článku 137 ods. 1 ES stratilo akýkoľvek praktický význam.<sup>111</sup>

172. Naopak, zmyslom a účelom článku 137 ods. 5 ES je najmä chrániť *autonómiu* sociálnych partnerov *pri kolektívnom vyjednávaní* od možných zásahov. Vyplýva to najmä z úzkej spojitosti medzi odmeňovaním a inými oblasťami, ktoré sú vylúčené z právomoci Spoločenstva: právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluky sú dôležité najmä, pokiaľ ide o stanovenie odmeny; preto ich článok 137 ods. 5 ES zmieňuje „súčasne“ s odmeňovaním.

173. Okrem toho, cieľom článku 137 ods. 5 ES je zabrániť normotvorcovi Spoločenstva, aby v celom Spoločenstve zjednotil *úroveň miezd* v rôznych členských štátoch. Takéto vyrovnávanie — aj keď možno len čiastočné — rozdielov v mzdách na národnej, regionálnej alebo profesijnej úrovni normotvorcom Spoločenstva by totiž predstavovalo vážne narušenie hospodárskej súťaže medzi podnikmi, ktoré pôsobia na vnútornom trhu. Navyše by to šlo nad rámec opatrení Spoločenstva, ktoré sa v článku 137 ods. 1 ES požadujú na podporu a dopĺňanie činností členských štátov v oblasti sociálnej politiky.

174. Článok 137 ods. 5 ES v tomto kontexte napríklad normotvorcovi Spoločenstva zakazuje ovplyvňovať úroveň miezd v členských štátoch stanovením minimálnych miezd. Normotvorca Spoločenstva nemôže ďalej vopred napríklad stanoviť ročné vyrovnávanie inflácie ani stanoviť strop pre ročné zvýšenie miezd, ani výšku príplatkov ku mzde za prácu nadčas alebo za prácu na zmeny, za prácu počas sviatkov a za nočnú prácu.

175. Naopak, článok 137 ods. 5 ES nebráni normotvorcovi Spoločenstva prijať *ustanovenia, ktoré majú finančné dôsledky*, napríklad pokiaľ ide o pracovné podmienky

110 — Rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 39; pozri tiež o reštriktívnom výklade výnimiek v primárnom práve rozsudok z 21. júla 2005, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-349/03, Zb. s. I-7321, bod 43.

111 — Rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 41.

[článok 137 ods. 1 písm. b) ES] alebo zlepšenie pracovného prostredia v záujme ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov [článok 137 ods. 1 písm. a) ES]. Spoločenstvo teda môže stanoviť členským štátom povinnosť prijať opatrenia týkajúce sa vnútroštátnych pracovnoprávných predpisov, ktoré môžu pracovníkom priznať nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok.<sup>112</sup>

176. V rovnakom duchu Súdny dvor tiež nedávno upresnil vo svojom rozsudku Del Cerro Alonso, že článok 137 ods. 5 ES vylučuje z právomoci normotvorcu Spoločenstva len *úroveň odmeny*;<sup>113</sup> Súdny dvor dodal, že príslušné orgány rôznych členských štátov sú naďalej ako jediné oprávnené stanoviť výšku jednotlivých zložiek tvoriacich odmenu pracovníkov.<sup>114</sup>

177. Naopak, do pôsobnosti článku 137 ods. 1 písm. b) ES, ako aj smerníc prijatých na tomto základe spadá to, či niektorí

pracovníci alebo kategórie pracovníkov majú v rámci pracovných podmienok, ktoré im boli poskytnuté, nárok na odmenu alebo na jednotlivé zložky tejto odmeny stanovené v členskom štáte.<sup>115</sup>

178. Zavedenie zákazov diskriminácie, ako je zákaz uvedený v doložke 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú,<sup>116</sup> totiž nepredstavuje zásah do stanovenia výšky miezd ako takých na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, alebo dokonca v podnikoch. Iba zabezpečuje, aby niektoré kategórie pracovníkov neboli znevýhodnené, pokiaľ ide o ich pracovnoprávne podmienky alebo podmienky zamestnania, vrátane finančných nevýhod. Takéto zákazy diskriminácie predstavujú podstatnú zložku opatrení, ktorými Spoločenstvo podporuje a dopĺňa sociálnu politiku členských štátov a ktoré článok 137 ods. 5 ES nezamýšľa zakázať.

179. Vláda Spojeného kráľovstva na pojednávaní namietala, že zamestnanci na dobu určitú museli mať len tie isté zložky odmeny

112 — To je prípad článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381); táto smernica nahradila dovtedy 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 už obsahovala rovnaké ustanovenie. Vo svojom rozsudku z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada (C-84/94, Zb. s. I-5755, osobitne body 45 a 49), Súdny dvor potvrdil, že článok 118 A Zmluvy ES, teda ustanovenie, ktoré bolo predchodcom článku 137 ods. 1 písm. a) ES, predstavovalo správny právny základ smernice 93/104.

113 — Rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 43 a 44, ktorý upresňuje dosah rozsudku z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, Zb. s. I-10253, body 37 až 39, a uznesenia z 11. januára 2007, Vorel, C-437/05, Zb. s. I-331, body 32, 35 a 36.

114 — Rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 45 a 46.

115 — Rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 47.

116 — Ďalší zákaz diskriminácie tejto povahy je napríklad uvedený v doložke 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, pripojenej k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997, týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267).

ako porovnateľní stáli zamestnanci, avšak nie nevyhnutne v rovnakej výške. Z rozsudku Del Cerro Alonso vyplýva, že článok 137 ods. 5 ES príslušným vnútroštátnym orgánom a sociálnym partnerom zaručuje voľnosť pri rozdielnom stanovení výšky predmetných zložiek odmeny, pokiaľ ide o zamestnancov na dobu určitú a porovnateľných stálych zamestnancov.

odmeny tu prichádza do úvahy, len ak je objektívne odôvodnená. Okrem toho, ani doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody, ani odkaz na zásadu *pro rata temporis* v doložke 4 ods. 2 tej istej dohody neuvádzajú nič iné.

180. Nezdieľam tento názor. Článok 137 ods. 5 ES síce ponecháva príslušným vnútroštátnym orgánom a sociálnym partnerom voľnosť pri stanovení výšky rôznych zložiek odmeny; toto ustanovenie však nemôže slúžiť ako zámienka pre diskrimináciu medzi niektorými kategóriami zamestnancov. Naopak, príslušné vnútroštátne orgány a sociálni partneri musia pri výkone právomocí, ktoré sú im vyhradené podľa článku 137 ods. 5 ES, dodržiavať právo Spoločenstva,<sup>117</sup> najmä všeobecné právne zásady, ako sú zásady rovnosti zaobchádzania a nediskriminácie. Z toho vyplýva, že nerovnosť zaobchádzania so zamestnancami na dobu určitú v porovnaní so stálymi zamestnancami, pokiaľ ide o výšku predmetných zložiek

181. Celkovo článok 137 ods. 5 ES nebráni tomu, aby odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie boli zahrnuté do pojmu pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú.

182. Zhrnutie:

Pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú zahŕňajú tiež podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa odmeňovania. To isté platí aj pre podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa dôchodkového zabezpečenia, pokiaľ má toto dôchodkové zabezpečenie povahu starobného dôchodku alebo podnikového dôchodku poskytovaného zamestnávateľom.

117 — Pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a The Finnish Seamen's Union, C-438/05, Zb. s. I-10779, body 39 a 40, a z 18. decembra 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Zb. s. I-11767, body 86 a 87, ako aj judikatúru citovanú v týchto rozsudkoch; pozri tiež rozsudky z 11. septembra 2003, Steinicke, C-77/02, Zb. s. I-9027, bod 63, a zo 4. decembra 2003, Kristiansen, C-92/02, Zb. s. I-14597, bod 31.

## VI — Návrh

183. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na otázky, ktoré položil Labour Court v Dubline, odpovedal takto:

1. Podľa zásad ekvivalencie a efektivity je vnútroštátny súd povinný uplatňovať ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré majú priamy účinok, aj keď mu vnútroštátna právna úprava nepriznala žiadnu výslovnú právomoc v tomto smere, avšak ak je oprávnený uplatňovať neskorší vnútroštátny zákon, ktorý prebral tieto ustanovenia do vnútroštátneho práva, a ak sa inak jednotlivci môžu priamo odvolávať na tie isté ustanovenia, pokiaľ ide o obdobie pred prijatím vnútroštátneho zákona preberajúceho smernicu, len pred inými vnútroštátnymi súdmi a za menej výhodných podmienok.
2. Na rozdiel od doložky 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je pripojená k smernici 1999/70/ES, spĺňa doložka 4 ods. 1 tejto rámcovej dohody všetky podmienky pre jej priamu uplatniteľnosť.
3. Články 10 ES a 249 tretí odsek ES v spojení s doložkou 5 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú nezakazujú členskému štátu vystupujúcemu ako zamestnávateľ predĺžiť platnosť jednotlivých pracovných zmlúv na dobu určitú, a to na relatívne dlhú dobu, počas obdobia od uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70 do jej skutočného prebratia do vnútroštátneho práva.

4. Pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú zahŕňajú tiež podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa odmeňovania. To isté platí aj pre podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa dôchodkového zabezpečenia, pokiaľ má toto dôchodkové zabezpečenie povahu starobného dôchodku alebo podnikového dôchodku poskytovaného zamestnávateľom.