

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 15. apríla 2008*

Vo veci C-268/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Labour Court (Írsko) z 12. júna 2006 a doručený Súdnemu dvoru 19. júna 2006, ktorý súvisí s konaním:

Impact

proti

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Jazyk konania: angličtina.

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr A. Rosas, K. Lenaerts (spravodajca), G. Arestis, U. Lõhmus a L. Bay Larsen, sudcovia P. Kõris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka a A. Ó Caoimh,

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: K. Sztranc-Sławiczek, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 5. decembra 2007,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Impact, v zastúpení: B. O'Moore, SC, M. Bolger, BL, a D. Connolly, solicitor,

— Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan, a M. Heneghan, splnomocnení zástupcovia, za právnej pomoci A. Collins, SC, ako aj A. Kerr a F. O'Dubhghaill, BL,

— holandská vláda, v zastúpení: H. G. Sevenster a M. de Grave, splnomocnení zástupcovia,

- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: E. O'Neill, K. Smith a I. Rao, splnomocnené zástupkyne, za právnej pomoci R. Hill, barrister,

- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 9. januára 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložiek 4 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je pripojená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 45; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ako aj rozsahu procesnej autonómie členských štátov a významu povinnosti konformného výkladu, ktorou sú viazané súdne orgány členských štátov.

- 2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi írskou odborovou organizáciou Impact, ktorá v Írsku zastupuje záujmy verejných zamestnancov, a ministerstvami, ktoré zamestnávajú týchto zamestnancov, s ohľadom na jednej strane na podmienky odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia, ktoré sa na týchto zamestnancov vzťahujú na základe ich postavenia pracovníkov na dobu určitú, a na druhej strane na podmienky predĺženia platnosti niektorých zmlúv na dobu určitú jedným z týchto ministerstiev.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

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

4 Podľa článku 2 prvého odseku tejto smernice:

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

5 Podľa jej článku 3 uvedená smernica nadobudla účinnosť v deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*, to znamená 10. júla 1999.

6 V zmysle doložky 1 rámcovej 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 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*].

7 Doložka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, stanovuje:

„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.“

8 Doložka 5 rámcovej dohody, týkajúca sa „opatren[í] proti nezákonnému konaniu [opatrení, ktoré sú zamerané na predchádzanie zneužitiam — *neoficiálny preklad*]“, znie:

„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]:

- a) „opakovane uzatvorené“;

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

- 9 Rámcová dohoda obsahuje takisto doložku 8 týkajúcu sa „vykonávac[ích] ustanoven[í]“, ktorej odsek 5 znie:

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

Vnútroštátna právna úprava

- 10 Smernica 1999/70 bola do írskeho práva prebratá zákonom z roku 2003 o ochrane zamestnancov na dobu určitú [Protection of Employees (Fixed — Term Work) Act 2003, ďalej len „zákon z roku 2003“]. Tento zákon nadobudol účinnosť 14. júla 2003.
- 11 Článok 6 zákona z roku 2003 preberá doložku 4 rámcovej dohody. Ustanovenie článku 2 ods. 1 v spojení s článkom 6 ods. 1 uvedeného zákona zaručujú zamestnancom na dobu určitú právo na odmenu a dôchodkové zabezpečenie rovnaké ako porovnateľným stálym zamestnancom.
- 12 Článok 9 zákona z roku 2003 preberá doložku 5 rámcovej dohody. Vo svojom odseku 1 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 týmto zamestnávateľom 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 a predmetná pracovná zmluva sa považuje za zmluvu na dobu neurčitú.

13 Zamestnávateľ sa však môže odchýliť od povinností vyplývajúcich z článkov 6 a 9 zákona z roku 2003, ak je to odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Pojem objektívne dôvody je upresnený v článku 7 tohto zákona.

14 Článok 14 ods. 1 zákona z roku 2003 stanovuje, že zamestnanec alebo odborová organizácia, ktorej je tento zamestnanec členom, môže podať žalobu založenú na porušení uvedeného zákona na rights commissioner, ktorý je povinný žalobu preskúmať a písomne rozhodnúť. Ak rights commissioner žalobe vyhovie, môže nariadiť náhradu škody na základe opatrení stanovených v článku 14 ods. 2 uvedeného zákona, a to najmä náhradu škody až do výšky dvojročnej mzdy.

15 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 možno následne podať na High Court.

16 Rights commissioners a Labour Court boli v uvedenom poradí založené zákonmi z roku 1969 a z roku 1946 v oblasti pracovnoprávných vzťahov (Industrial Relations Act 1969 a Industrial Relations Act 1946). Rozličné írské zákony, medzi nimi aj zákon z roku 2003, im priznávajú právomoc rozhodovať spory medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Podľa informácií uvedených v rozhodnutí vnútroštátneho súdu, ktorým sa začalo prejudiciálne konanie, však ani rights commissioners, ani Labour Court nie sú výslovne príslušné rozhodovať o žalobe založenej na priamo

uplatniteľnom ustanovení práva Spoločenstva, pokiaľ toto ustanovenie nespadá do pôsobnosti samotnej právnej úpravy, ktorá dáva rights commissioner a Labour Court právomoc.

Skutkové okolnosti v spore vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 V spore vo veci samej Impact zastupuje záujmy 91 svojich členov (ďalej len „žalobcovia v spore vo veci samej“), zamestnaných na rôznych írskych ministerstvách (ďalej len „žalované v spore vo veci samej“) na základe opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú na obdobia, ktoré začali plynúť pred 14. júlom 2003, dňom, kedy nadobudol účinnosť zákon z roku 2003, a ktoré po tomto dátume naďalej trvajú.
- 18 Všetci žalobcovia v spore vo veci samej sú dočasní verejní zamestnanci a na základe írskej právnej úpravy zamestnávania v oblasti verejnej správy podliehajú odlišnému režimu ako stáli zamestnanci. V rozhodnutí vnútroštátneho súdu sa upresňuje, že podľa názoru uvedených žalobcov je režim stálych zamestnancov výhodnejší ako režim, ktorý sa na nich vzťahuje.
- 19 Niektorí zo žalobcov v spore vo veci samej boli nepretržite zamestnaní na dobu určitú menej než tri roky a požadujú len tie isté pracovnoprávne podmienky, aké majú porovnateľní stáli zamestnanci, zatiaľ čo ostatní žalobcovia boli nepretržite zamestnaní viac ako tri roky a okrem rovnakých pracovnoprávných podmienok sa tiež domáhajú zmluvy na dobu neurčitú.
- 20 Podľa vnútroštátneho súdu dotknuté zmluvy na dobu určitú sa uzatvárali na to, aby pokryli dočasné potreby žalovaných v spore vo veci samej a mohli čeliť situáciám, v ktorých trvalé financovanie predmetných pracovných miest nemôže byť zaručené.

Všeobecná prax uvedených žalovaných spočívala v predlžovaní platnosti zmlúv, a to na dobu od 1 do 2 rokov. V období bezprostredne pred nadobudnutím účinnosti zákona z roku 2003 však jedna zo žalovaných v spore vo veci samej predĺžila platnosť pracovných zmlúv niektorých žalobcov v spore vo veci samej, a to na dobu určitú v trvaní až 8 rokov.

- 21 Keďže Impact zastával názor, že žalované v spore vo veci samej ako zamestnávateľa porušili ustanovenia zákona z roku 2003 a smernice 1999/70 na ujmu žalobcov v spore vo veci samej, podal v mene týchto žalobcov na rights commissioner žalobu. V tejto žalobe uplatnil jednak porušenie práva žalobcov v spore vo veci samej na rovnosť zaobchádzania v oblasti odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia v porovnaní so stálymi zamestnancami, ktorých žalobcovia v spore vo veci samej považujú za porovnateľných stálych zamestnancov, a jednak zneužívajúcu povahu opakovaného predlžovania platnosti zmlúv na dobu určitú. Návrhy boli založené na doložkách 4 a 5 rámcovej dohody, pokiaľ ide o obdobie od 10. júla 2001, od uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70, do 14. júla 2003, do dňa nadobudnutia účinnosti ustanovení, ktoré zabezpečili prebratie smernice 1999/70 do írskoho právneho poriadku. Pokiaľ ide o obdobie po 14. júli 2003, návrhy boli založené na článku 6 zákona z roku 2003.
- 22 Žalované v spore vo veci samej spochybnili právomoc rights commissioner rozhodovať o predmetných žalobách, pokiaľ boli založené na smernici 1999/70. V tejto súvislosti tvrdili, že uvedený rights commissioner mohol rozhodnúť len o žalobách, ktoré boli založené na porušení vnútroštátneho práva. Rovnako tvrdili, že na doložky 4 a 5 rámcovej dohody, ktoré nie sú nepodmienené ani dostatočne presné, sa jednotlivci nemohli odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi. Okrem toho podľa ich názoru nemohol pracovník na dobu určitú vychádzať z doložky 4 rámcovej dohody, aby mu vznikol nárok na rovnakú odmenu a rovnaký dôchodok, aké majú porovnateľní stáli zamestnanci.

- 23 Rights commissioner uznal svoju právomoc v celom rozsahu, aj pokiaľ ide o obdobie od 10. júla 2001 do 14. júla 2003. Rozhodol, že zásada nediskriminácie stanovená v doložke 4 rámcovej dohody zahŕňa tiež odmenu, ako aj nároky na dôchodok a že je táto doložka priamo uplatniteľná, čo neplatí pre doložku 5.
- 24 Na základe toho, že rights commissioner zastával názor, že návrhy okrem návrhov založených na doložke 5 rámcovej dohody boli dôvodné a že žalované v spore vo veci samej tým, že žalobcom v spore vo veci samej priznávajú pracovnoprávne podmienky, ktoré sú menej výhodné ako podmienky, aké majú porovnateľní stáli zamestnanci, porušili ich práva podľa vnútroštátnej právnej úpravy, ako aj podľa smernice 1999/70, priznal im na základe článku 14 ods. 2 zákona z roku 2003 peňažné náhrady v sume od 2 000 do 40 000 eur. Okrem toho žalovaným v spore vo veci samej nariadil, aby žalobcom v spore vo veci samej poskytli pracovnoprávne podmienky, ktoré im prináležia. Rovnako žalovaným v spore vo veci samej nariadil priznať niektorým žalobcom v spore vo veci samej nárok na zmluvu na dobu neurčitú za podmienok, ktoré nie sú menej výhodné ako podmienky, ktoré sa vzťahujú na týchto zamestnancov.
- 25 Žalované v spore vo veci samej sa proti rozhodnutiu rights commissioner odvolali na Labour Court. Impact podala vzájomné odvolanie proti tomuto rozhodnutiu v rozsahu, v akom bolo stanovené, že doložka 5 rámcovej dohody nie je priamo uplatniteľná.
- 26 Vzhľadom na argumentáciu účastníkov konania čelí vnútroštátny súd sérii otázok rozhodujúcich pre vyriešenie sporu vo veci samej, ktoré závisia od výkladu práva Spoločenstva.

- 27 Po prvé, hoci vnútroštátnemu súdu zákon z roku 2003 výslovne nepriznáva právomoc rozhodovať o žalobe, ktorá sa dovoľáva priamej uplatniteľnosti práva Spoločenstva, má predsa pochybnosti, s ohľadom jednak na článok 10 ES a jednak na zásady ekvivalencie a efektivity, na ktorých je založená procesná autonómia, ktorou disponujú členské štáty, či sa môže prehlásiť za nepríslušný preskúmať žaloby vo veci samej v rozsahu, v akom sa zakladajú na smernici 1999/70 a rámcovej dohode.
- 28 Po druhé sa vnútroštátny súd za predpokladu, že by bol príslušný uplatniť právo Spoločenstva, pýta, či doložky 4 a 5 rámcovej dohody, na ktorých sú založené žaloby vo veci samej, pokiaľ ide o obdobie medzi 10. júlom 2001 a 14. júlom 2003, sú nepodmienené a dostatočne presné na to, aby mali priamy účinok. Zastáva názor, že to tak je iba v prípade doložky 4.
- 29 Po tretie sa vnútroštátny súd pýta, či sa možno dovoľávať doložky 5 rámcovej dohody pri konštatovaní protiprávnosti rozhodnutia prijatého jednou zo žalovaných v spore vo veci samej v období bezprostredne pred nadobudnutím účinnosti zákona z roku 2003 o predĺžení platnosti pracovných zmlúv niektorých žalobcov v spore vo veci samej, a to na dobu určitú v trvaní až 8 rokov.
- 30 Tento súd zastáva názor, že hoci nie je zjavné, že by dotknutá žalovaná nekonala v dobrej viere a napriek jej vysvetleniam založeným na dočasných potrebách, ako aj nemožnosti zabezpečiť trvalé financovanie predmetných pracovných miest, toto rozhodnutie malo za následok zbavenie žalobcov v spore vo veci samej možnosti získať zmluvu na dobu neurčitú v primeranej lehote po prijatí zákona z roku 2003. Domnieva sa, že týmto rozhodnutím Írsko získalo na ujmu uvedených žalobcov výhodu z vlastného protiprávneho konania spočívajúceho v neprebratí smernice 1999/70 v stanovenej lehote.

- 31 Po štvrté sa vnútroštátny súd za predpokladu, že nie je príslušný uplatniť právo Spoločenstva alebo že doložky 4 a 5 rámcovej dohody nemajú priamy účinok, pýta, či povinnosť konformného výkladu, ktorou je viazaný, znamená, že zákon z roku 2003 musí vykladať v tom zmysle, že má retroaktívny účinok k 10. júlu 2001.
- 32 Tento súd tvrdí, že hoci írske právo v zásade vylučuje retroaktivitu zákonov, článok 6 zákona z roku 2003 neobsahuje nič, čo by jeho retroaktivite bránilo. Dodáva, že hoci povinnosť konformného výkladu je iste obmedzená zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity, a nemôže sama osebe a nezávisle na vnútroštátnom zákone preberajúcom smernicu 1999/70 vytvoriť alebo sprísniť trestnú zodpovednosť vyplývajúcu z porušenia práva Spoločenstva, stále vzniká v prejednávanej veci otázka, či táto povinnosť znamená, že sa vnútroštátne právo môže uplatniť retroaktívne na umožnenie vzniku súkromnoprávnej zodpovednosti členského štátu ako zamestnávateľa z dôvodu konaní alebo nekonaní v súlade so smernicou, ktoré spadajú do obdobia, v ktorom mala byť smernica uvedeným členským štátom prebratá.
- 33 Po piate sa vnútroštátny súd pýta, či do pracovnoprávných podmienok v zmysle doložky 4 rámcovej zmluvy spadajú aj podmienky odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia.
- 34 Vnútroštátny súd odkazuje na široký obsah pojmu odmeny v kontexte článku 141 ES týkajúceho sa zásady rovnosti pohlaví a domnieva sa, že výklad vylučujúci odmeňovanie z uplatňovania dotknutej doložky by zbavil pracovníkov na dobu určitú ochrany proti diskriminácii, pokiaľ ide o sériu zásadných aspektov týkajúcich sa odmeňovania, čo by bolo v rozpore s cieľom sledovaným rámcovou dohodou.

35 Okrem toho sa domnieva, že vzhľadom na článok 136 ES a na Chartu základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatú na zasadnutí Európskej rady 9. decembra 1989 v Štrasburgu (osobitne jej bod 7), v spojení s ktorými je potrebné vykladať článok 137 ES, sa odsek 5 článku 137 ES, ktorý vylučuje odmenu z jeho pôsobnosti, musí vykladať v tom zmysle, že má výlučne za cieľ zabrániť tomu, aby Európske spoločenstvo malo legislatívnu právomoc určiť minimálnu mzdu Spoločenstva, a že teda nebráni začleneniu odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia do pojmu „pracovné podmienky“ v zmysle článku 137 ods. 1 ES.

36 Vzhľadom na tieto rôzne otázky Labour Court rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„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..., za okolností, keď:

— 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,

— 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?

2. Pokiaľ je odpoveď na otázku 1 kladná:

a) Je doložka 4 [bod] 1 rámcovej dohody... nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu jednotlivci mohli odvolávať pred svojimi vnútroštátnymi súdmi?

b) Je doložka 5 [bod] 1 rámcovej dohody... nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu jednotlivci mohli odvolávať pred svojimi vnútroštátnymi súdmi?

3. So zreteľom na odpovede Súdneho dvora na prvú otázku a druhú otázku písm. b) bráni doložka 5 [bod] 1 rámcovej dohody... 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:

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

— 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?

4. Pokiaľ je odpoveď na prvú alebo druhú otázku záporná, 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... tak, že majú retroaktívny účinok ku dňu, keď sa mala spomínaná smernica prebrať, pokiaľ:

— znenie vnútroštátneho právneho predpisu taký výklad výslovne nevylučuje, ale

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

5. Pokiaľ je odpoveď na prvú alebo štvrtú otázku kladná, zahŕňajú „pracovnoprávne podmienky“ uvedené v doložke 4 rámcovej dohody... podmienky pracovnej zmluvy týkajúce sa odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 37 Prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či napriek chýbajúcemu výslovnému ustanoveniu v tomto zmysle v uplatniteľnom vnútroštátnom práve je vnútroštátny súd, akým je Labour Court alebo rights commissioner, vyzvaný rozhodnúť spor založený na porušení zákona preberajúceho smernicu 1999/70, povinný sa podľa práva Spoločenstva prehlásiť za príslušného rovnako rozhodnúť o nárokoch priamo založených na tejto samotnej smernici, hoci sa vzťahujú na obdobie po uplynutí lehoty na prebratie dotknutej smernice, ale pred dňom nadobudnutia účinnosti preberacieho zákona, ktorý tomuto súdu zveril právomoc rozhodovať o žalobách založených na tomto zákone.
- 38 V tejto súvislosti vnútroštátny súd upresňuje, že jednotlivci môžu podať na príslušný všeobecný súd žaloby proti dotknutému členskému štátu v postavení zamestnávateľa alebo žalobu proti dotknutému členskému štátu o náhradu škody, ktorú utrpeli v dôsledku toho, že členský štát neprebral smernicu v predpísanej lehote.
- 39 Na úvod je potrebné uviesť, ako to na pojednávaní urobilo Írsko, že ani smernica 1999/70, ani rámcová dohoda neurčujú vnútroštátne súdy príslušné zaručiť ich uplatňovanie, ani nedefinujú procesné náležitosti týkajúce sa žalôb určených na zabezpečenie tohto uplatňovania. Naopak, doložka 8 bod 5 rámcovej dohody odkazuje na vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy, pokiaľ ide o prevenciu a riešenie sporov a sťažností vyplývajúcich z jej uplatňovania.

- 40 Okrem toho je potrebné zdôrazniť, že sloboda výberu spôsobov a prostriedkov určitých na zabezpečenie vykonania smernice nemá žiadny dosah na povinnosť uloženú všetkým členským štátom, ktorým je určená smernica, prebrať do svojho vnútroštátneho právneho poriadku všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie úplnej účinnosti dotknutej smernice v súlade s cieľom sledovaným smernicou (pozri rozsudok z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 15).
- 41 Povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti, vyplývajúca z článku 10 ES, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (rozsudok von Colson a Kamann, už citovaný, bod 26).
- 42 Je totiž predovšetkým na vnútroštátnych súdoch zaručiť súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z ustanovení práva Spoločenstva a zabezpečiť jej uplatnenie v celom rozsahu (rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 111).
- 43 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že zásada účinnej súdnej ochrany predstavuje všeobecnú zásadu práva Spoločenstva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. marca 2007, Unibet, C-432/05, Zb. s. I-2271, bod 37 a citovanú judikatúru).
- 44 V súlade s ustálenou judikatúrou v prípade neexistencie právnej úpravy v danej oblasti na úrovni Spoločenstva majú byť vo vnútroštátnom právnom poriadku každého členského štátu určené príslušné súdy a upravené procesné náležitosti týkajúce sa žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej

právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva (pozri najmä rozsudky zo 16. decembra 1976, Rewe-Zentralfinanz a Rewe-Zentral, 33/76, Zb. s. 1989, bod 5; Comet, 45/76, Zb. s. 2043, bod 13; zo 14. decembra 1995, Peterbroeck, C-312/93, Zb. s. I-4599, bod 12; Unibet, už citovaný, 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).

45 Členské štáty však v každom prípade nesú zodpovednosť za zabezpečenie účinnej ochrany týchto práv (pozri najmä rozsudky z 9. júla 1985, Bozzetti, 179/84, Zb. s. 2301, bod 17; z 18. januára 1996, SEIM, C-446/93, Zb. s. I-73, bod 32, a zo 17. septembra 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Zb. s. I-4961, bod 40).

46 V tejto súvislosti, ako to vyplýva aj z ustálenej judikatúry, procesné podmienky žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva, nemôžu byť menej výhodné ako 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) (pozri najmä rozsudky Rewe-Zentralfinanz a Rewe-Zentral, už citovaný, bod 5; Comet, už citovaný, body 13 až 16; Peterbroeck, už citovaný, bod 12; Unibet, už citovaný, bod 43, a van der Weerd a i., už citovaný, bod 28).

47 Tieto požiadavky ekvivalencie a efektivity, ktoré vyjadrujú všeobecnú povinnosť členských štátov zabezpečiť súdnu ochranu práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva, sa rovnako vzťahujú na označenie súdov príslušných na rozhodovanie o žalobách založených na týchto právach.

48 Nedodržanie uvedených požiadaviek na tejto úrovni môže totiž rovnako ako ich nedodržanie, pokiaľ ide o definíciu procesných podmienok, porušiť zásadu účinnej súdnej ochrany.

49 Na prvú otázku položenú vnútroštátnym súdom je potrebné odpovedať s ohľadom na uvedené úvahy.

50 Je potrebné zdôrazniť, že keďže zákon z roku 2003 predstavuje právnu úpravu, ktorou Írsko splnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo smernice 1999/70, návrh založený na porušení tohto zákona a návrh priamo založený na uvedenej smernici sa musia, ako to tiež zdôraznil vnútroštátny súd, považovať za jeden a ten istý procesný prostriedok (pozri v tomto zmysle rozsudky z 1. decembra 1998, *Levez*, C-326/96, Zb. s. I-7835, body 46 a 47, ako aj zo 16. mája 2000, *Preston a i.*, C-78/98, Zb. s. I-3201, bod 51). Bez ohľadu na tieto formálne odlišné právne základy sa totiž domáhajú, ako to uviedla aj generálna advokátka v bode 58 svojich návrhov, ochrany rovnakých práv odvodených z práva Spoločenstva, a to smernice 1999/70 a rámcovej dohody.

51 Za týchto podmienok, keď vnútroštátny zákonodarca zveril úlohu urovnať spory vyplývajúce zo zákona preberajúceho smernicu 1999/70 osobitným súdom, povinnosť, ktorá by bola stanovená jednotlivcom v postavení žalobcov v spore vo veci samej, ktorých úmyslom by bolo podať na takýto osobitný súd žalobu založenú na porušení uvedeného zákona, paralelne podať na všeobecný súd odlišnú žalobu založenú na uplatňovaní práv, ktoré môžu priamo vyvodiť zo samotnej tejto smernice, pokiaľ ide o obdobie medzi uplynutím lehoty na prebratie smernice 1999/70 a nadobudnutím účinnosti zákona, ktorým sa smernica preberá, by bola v rozpore so zásadou efektivity ak, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, by to znamenalo pre jednotlivcov procesné znevýhodnenie, najmä pokiaľ ide o náklady, dĺžku a spôsob zastupovania, ktorá by mohla nadmieru sťažovať výkon týchto práv vyplývajúcich z uvedenej smernice.

52 Írsko na pojednávaní tvrdilo, že právomoc zverená zákonom z roku 2003 *rights commissioners* a *Labour Court* je fakultatívna, a teda nebráni jednotlivcom podať na

všeobecný súd jediná žalobu, založenú čiastočne na vnútroštátnom práve a čiastočne na práve Spoločenstva.

53 Ak by aj toto tvrdenie bolo správne, nič to nemení na tom, že pokiaľ jednotlivci podobne ako žalobcovia v spore vo veci samej zamýšľali využiť právomoc zverenú vnútroštátnym zákonodarcom pri preberaní smernice 1999/70, hoci aj fakultatívne, týmto osobitným súdom na rozhodovanie sporov založených na zákone z roku 2003, zásada efektivity by vyžadovala, aby sa mohli rovnako dovolávať na týchto súdoch ochrany práv, ktoré môžu priamo vyvodiť zo samotnej smernice, pokiaľ by z overovania vykonaného vnútroštátnym súdom vyplynulo, že povinnosť rozdeliť ich procesný prostriedok na dve rozdielne žaloby a podať žalobu priamo založenú na uvedenej smernici na vnútroštátny súd vedie k procesným komplikáciám, ktoré môžu nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré dotknutým osobám priznáva právny poriadok Spoločenstva.

54 Ak by vnútroštátny súd konštatoval takéto porušenie zásady efektivity, prináležalo by mu vykladať vnútorné pravidlá príslušnosti v čo najväčšom rozsahu takým spôsobom, aby prispievali k prevedeniu cieľa spočívajúceho v zaručení účinnej súdnej ochrany práv, ktorej sa môžu osoby podliehajúce súdnej právomoci dovolávať na základe ustanovení práva Spoločenstva (pozri v tomto zmysle rozsudok Unibet, už citovaný, bod 44).

55 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je potrebné na prvú otázku odpovedať tak, že právo Spoločenstva, osobitne zásada efektivity, požadujú, aby osobitný súd vyzvaný v rámci príslušnosti, ktorá mu bola zverená, hoci len fakultatívne, právnu úpravou zabezpečujúcou prebratie smernice 1999/70, rozhodnúť o žalobe založenej na porušení tejto právnej úpravy, sa vyhlásil za príslušného rozhodnúť aj o nárokoch žalobcu priamo založených na tejto samotnej smernici vzťahujúcich sa na obdobie medzi

uplynutím lehoty na prebratie dotknutej smernice a dňom nadobudnutia účinnosti uvedenej právnej úpravy, ak sa potvrdí, že povinnosť tohto žalobcu paralelne podať na všeobecný súd odlišnú žalobu priamo založenú na uvedenej smernici by viedla k procesnému znevýhodneniu, ktoré by mohlo nadmerne sťažovať výkon práv, ktoré žalobcovi priznáva právny poriadok Spoločenstva. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby na tento účel vykonal potrebné overenia.

O druhej otázke

- 56 V prípade, ak vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vnútroštátny súd bude povinný sa podľa práva Spoločenstva prehlásiť za príslušného rovnako rozhodnúť o nárokoch žalobcov v spore vo veci samej priamo založených na smernici 1999/70, je potrebné odpovedať na druhú otázku, ktorou sa v podstate pýta, či sa jednotlivci môžu odvolávať na doložku 4 bod 1 a doložku 5 bod 1 rámcovej dohody pred svojimi vnútroštátnymi súdmi.
- 57 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť nepodmienené a dostatočne presné, sa jednotlivci môžu na ne odvolávať voči štátu, najmä ak je v postavení zamestnávateľa (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, body 46 a 49, ako aj z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, body 69 a 71).
- 58 Ako to uviedla aj generálna advokátka v bode 87 svojich návrhov, túto judikatúru je možné uplatniť na dohody, ktoré ako rámcová dohoda vychádzajú z dialógu vedeného na základe článku 139 ods. 1 ES sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva a ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť smernice, ktorú Rada Európskej únie prijala na ich vykonanie podľa odseku dva tohto článku.

O doložke 4 bode 1 rámcovej dohody

- 59 Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody stanovuje zákaz znevýhodňovať, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníkov na dobu určitú voči porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 60 Toto ustanovenie všeobecným spôsobom a jednoznačne zakazuje akékoľvek rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, ktoré nie je objektívne odôvodnené. Ako aj tvrdila Impact, obsah tohto ustanovenia sa zdá byť dostatočne presný, aby sa naň mohla osoba podliehajúca súdnej právomoci odvolávať a aby ho súd mohol uplatňovať (pozri analogicky rozsudok Marshall, už citovaný, bod 52).
- 61 Na rozdiel od toho, čo tvrdí Írsko, neexistencia definície pojmu pracovnoprávne podmienky v dotknutom ustanovení nespôsobuje nemožnosť uplatniť toto ustanovenie súdom na okolnosti sporu, ktorý rozhoduje, a následne nemôže obsah tohto ustanovenia zbaviť jeho dostatočne presnej povahy. Ustanovenia smernice už tiež boli považované za dostatočne presné, bez ohľadu na neexistenciu definície Spoločenstva pojmov sociálneho práva, ktoré tieto ustanovenia obsahovali (pozri v tomto ohľade rozsudok z 19. novembra 1991, Francovich a i., C-6/90 a C-9/90, Zb. s. I-5357, body 13 a 14).
- 62 Okrem toho jasný zákaz stanovený doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody nie je závislý od žiadneho aktu inštitúcie Spoločenstva (pozri analogicky rozsudok zo 4. decembra 1974, van Duyn, 41/74, Zb. s. 1337, bod 6). Okrem toho preskúmané ustanovenie nedáva žiadnemu členskému štátu pri jeho preberaní do vnútroštátneho

práva možnosť podmieniť alebo zúžiť rozsah zákazu, ktorý stanovuje v oblasti pracovnoprávnych podmienok (pozri analogicky rozsudok Marshall, už citovaný, bod 55).

63 Je jasné, ako to tvrdí aj Írsko, že toto ustanovenie obsahuje vo vzťahu k zásade nediskriminácie, ktorú stanovuje, výhradu týkajúcu sa odôvodnení založených na objektívnych dôvodoch.

64 Ako to však zdôraznil aj vnútroštátny súd, uplatnenie tejto výhrady podlieha súdnemu preskúmaniu (pozri ako príklad takéhoto preskúmania týkajúceho sa pojmu objektívnych dôvodov v kontexte doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody rozsudok zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, body 58 až 75), takže možnosť sa na ňu odvolávať nebráni úvahe, že preskúmané ustanovenie priznáva jednotlivcom práva, ktoré môžu uplatniť pred súdom, a že ich vnútroštátne súdy musia chrániť (pozri analogicky rozsudky van Duyn, už citovaný, bod 7; 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, ako aj zo 17. septembra 2002, Baumbast a R, C-413/99, Zb. s. I-7091, body 85 a 86).

65 Na presnosť a nepodmienujúcu povahu doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody nemá vplyv ani bod 2 tejto doložky. Ako to totiž tvrdí aj generálna advokátka v bode 101 svojich návrhov, tento bod 2 iba viac upresňuje jeden z následkov, ktoré môžu byť prípadne spojené, podliehajúc prípadnému súdnemu preskúmaniu, s uplatnením zásady nediskriminácie v prospech pracovníkov na dobu určitú bez toho, aby nejakým spôsobom ohrozoval samotný obsah tejto zásady.

- 66 Pokiaľ ide o doložku 4 bod 3 rámcovej dohody, uplatňovanú rovnako aj Írskom na popretie priameho účinku bodu 1 tejto doložky, je potrebné uviesť, že bod 3 tejto doložky necháva na členské štáty a/alebo sociálnych partnerov určiť opatrenia na „uplatňovanie“ zásady nediskriminácie stanovenej touto doložkou.
- 67 Takéto opatrenia sa teda nemôžu žiadnym spôsobom týkať definície samotného obsahu tejto zásady (pozri analogicky rozsudok z 19. januára 1982, Becker, 8/81, Zb. s. 53, body 32 a 33). Ako to aj uviedol samotný vnútroštátny súd, a ako to tvrdí Impact, nemôžu tak podmieniť existenciu tohto zákazu alebo zúžiť jeho rozsah (pozri analogicky rozsudky z 21. júna 1974, Reyners, 2/74, Zb. s. 631, body 21 a 26, ako aj Becker, už citovaný, bod 39).
- 68 Z toho vyplýva, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa z hľadiska svojho obsahu zdá byť nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohli odvolávať jednotlivci pred vnútroštátnym súdom.

O doložke 5 bode 1 rámcovej dohody

- 69 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody ukladá členským štátom v úsilí predísť zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú prijať jedno alebo viacero opatrení, ktoré vymenováva, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri opatrenia vymenované v tejto doložke sa týkajú objektívnych dôvodov odôvodňujúcich opakované uzatváranie takýchto pracovných zmlúv alebo opakované zakladanie takýchto pracovnoprávných vzťahov, maximálne prípustného celkového obdobia platnosti takýchto opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo opakovane zakladaných pracovnoprávných vzťahov a počtu ich predĺženia.

- 70 Tým, že predpisuje účinné a záväzné prijatie najmenej jedného opatrenia, ktoré vymenováva a ktoré majú za cieľ predísť zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú, ak vnútroštátne právo ešte neobsahuje rovnocenné opatrenia (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, body 65 a 101; zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, bod 44, ako aj Vassallo, C-180/04, Zb. s. I-7251, bod 35), doložka 5 bod 1 rámcovej dohody určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zamedzení takéhoto zneužívania, pričom voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa necháva na členské štáty.
- 71 Podľa tohto ustanovenia je na posúdení členského štátu použiť na tento účel jedno alebo viaceré opatrenia vymenované v tejto doložke, alebo aj existujúce rovnocenné zákonné opatrenia, a to pri zohľadnení potrieb príslušných rezortov a/alebo kategórií pracovníkov.
- 72 Iste, ako to aj tvrdila Komisia odvolávajúca sa na už citovaný rozsudok Francovich a i. (bod 17), možnosť členských štátov vybrať si medzi viacerými možnými spôsobmi s cieľom dosiahnuť výsledok opísaný smernicou nevyklučuje možnosť jednotlivcov uplatniť pred vnútroštátnymi súdmi práva, ktorých obsah môže byť určený s dostatočnou presnosťou na základe samotných ustanovení tejto smernice (pozri rovnako v tomto zmysle rozsudky z 2. augusta 1993, Marshall, C-271/91, Zb. s. I-4367, bod 37, a Pfeiffer a i., už citovaný, bod 105).
- 73 Je však potrebné konštatovať, že na rozdiel od dotknutých ustanovení, ktoré viedli k už citovanému rozsudku Francovich a i., doložka 5 bod 1 rámcovej dohody neobsahuje žiadnu nepodmienujúcu a dostatočne presnú povinnosť, na ktorú by sa mohli odvolávať jednotlivci pred vnútroštátnym súdom, ak by preberajúce opatrenia neboli prijaté v lehote.

- 74 V už citovanom rozsudku Francovich a i. Súdny dvor mohol bez ohľadu na slobodu voľby, ktorú dotknutá smernica nechala členským štátom na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, identifikovať v tejto smernici ustanovenia, ktoré nepodmienene a dostatočne presne definovali obsah minimálnej ochrany v prospech jednotlivcov, v tomto prípade minimálnej záruky týkajúcej sa platieb mzdových pohľadávok v prípade nesolventnosti zamestnávateľa (pozri rovnako pre iné prípade identifikácie takejto minimálnej ochrany rozsudky z 30. októbra 2000, Simap, C-303/98, Zb. s. I-7963, body 68 a 69, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, bod 105).
- 75 V prejednávanej veci však nemôže byť prijatý návrh Komisie, podľa ktorého doložka 5 bod 1 rámcovej dohody rovnako určuje takúto materiálnu minimálnu ochranu, v rozsahu, v akom v prípade neexistencie iného opatrenia určeného predchádzať zneužitiu alebo aspoň opatrenia dostatočne účinného, objektívneho a transparentného na tento účel vyžaduje, aby objektívne dôvody ospravedlňovali opakované uzatvárania pracovných zmlúv alebo opakované zakladania pracovnoprávných vzťahov.
- 76 Na jednej strane, hoci je totiž pravda, ako to aj Súdny dvor zdôraznil v bode 67 už citovaného rozsudku Adeneler a i., že podľa bodu 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody signatári tejto dohody zastávali názor, 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*]“, skutočnosťou zostáva, že výklad Komisie by viedol k zavedeniu hierarchie medzi rôznymi opatreniami stanovenými v doložke 5 bode 1 uvedenej rámcovej dohody, zatiaľ čo samotné znenie tohto ustanovenia jednoznačne udáva, že rôzne zamýšľané opatrenia sú chápané ako „ekvivalentné“.
- 77 Na druhej strane, ako to rovnako uviedla generálna advokátka v bode 116 svojich návrhov, výklad navrhovaný Komisiou by mal za následok, že možnosť výberu spôsobov, ponechaná doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody, by bola zbytočná,

keďže by umožňovala jednotlivcovi dovoľávať sa neexistencie objektívnych dôvodov na spochybnenie predĺženia platnosti jeho zmluvy na dobu určitú, aj keby toto predĺženie platnosti neporušovalo pravidlá týkajúce sa maximálne prípustného celkového obdobia platnosti alebo počtu predĺžení, ktoré dotknutý členský štát môže prijať v súlade s možnosťami ponúknutými uvedenou doložkou 5 bodom 1 písm. b) a c).

78 Na rozdiel od toho, čo bolo prijaté vo veciach, ktoré viedli z rozsudkom citovaným v bode 72 tohto rozsudku, nie je teda v prejednávanej veci možné dostatočným spôsobom určiť minimálnu ochranu, ktorá musí byť v každom prípade prijatá na základe doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody.

79 Z toho vyplýva, že toto ustanovenie sa z hľadiska jeho obsahu nezdá nepodmienené a dostatočne presné na to, aby sa ho jednotlivec mohol dovoľávať pred vnútroštátnym súdom.

80 S ohľadom na vyššie uvedené je potrebné na druhú otázku odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody je nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohol odvolávať jednotlivec pred vnútroštátnym súdom, čo však nie je prípad doložky 5 bodu 1 uvedenej rámcovej dohody.

O tretej otázke

81 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, so zreteľom na odpovede Súdneho dvora na prvú otázku, ako aj druhú otázku v prípade doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, či toto ustanovenie rámcovej dohody bráni členskému štátu

vystupujúcemu ako zamestnávateľ v tom, aby predĺžil platnosť pracovnej zmluvy na dobu určitú až na 8 rokov po tom, ako uplynula lehota na prebratie smernice 1999/70, ale predtým, než zákon preberajúci túto smernicu nadobudol účinnosť.

82 V rámci tejto tretej otázky vnútroštátny súd upresnil, že platnosť dotknutej zmluvy bola predtým vždy predĺžená na kratšie obdobie, že zamestnávateľ požaduje služby dotknutej osoby na dlhšie obdobie, že dôsledkom predĺženia platnosti na dlhšie obdobie je obídienie uplatnenia prínosu doložky 5 rámcovej dohody po jej prebratí do vnútroštátneho práva vo vzťahu k pracovníkovi a že neexistujú objektívne dôvody takého predĺženia platnosti nesúvisiace s postavením pracovníka ako pracovníka na dobu určitú.

83 V prípade, ak vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vnútroštátny súd bude povinný prehlásiť sa za príslušného rozhodnúť o nárokoch žalobcov v spore vo veci samej priamo založených na smernici 1999/70, je potrebné upresniť, že hoci skutočne, tak ako sa odpovedalo na druhú otázku, obsah doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody nie je nepodmienený a dostatočne presný na to, aby sa ho jednotlivec mohol dovolávať pred vnútroštátnym súdom, nič to nemení na tom, že podľa článku 249 tretieho odseku ES smernica, ktorá ponecháva vnútroštátnym orgánom právomoc, pokiaľ ide o formu a prostriedky, zaväzuje členský štát, ktorému je určená, pokiaľ ide o výsledok, ktorý sa má dosiahnuť (pozri rozsudok von Colson a Kamann, už citovaný, bod 15).

84 Vo svojom článku 2 ods. 1 smernice 1999/70 stanovuje, že členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby kedykoľvek zabezpečili výsledky, ktoré táto stanovuje.

- 85 Ako už bolo zdôraznené v bode 41 tohto rozsudku, povinnosť členských štátov dosiahnuť výsledok stanovený smernicou a povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti, vyplývajúca z článku 10 ES, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov (pozri rozsudok von Colson a Kamann, už citovaný, bod 26). Tieto povinnosti zaväzujú tieto orgány, vrátane prípadne orgánov v postavení verejného zamestnávateľa.
- 86 Pokiaľ ide o cieľ stanovený smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, vychádza, ako to aj vyplýva z bodov 6 a 8 jej všeobecných hľadísk, z predpokladu, podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu, pričom uznáva, že v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 61).
- 87 Preto je výhoda stability zamestnania chápaná ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov (pozri rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 64), pričom, ako to vyplýva aj z druhého odseku preambuly rámcovej zmluvy a z bodu 8 jej všeobecných hľadísk, iba za istých okolností môžu pracovné zmluvy na dobu určitú zodpovedať potrebám tak zamestnávateľa, ako aj pracovníkov (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 62).
- 88 Z tohto hľadiska sa rámcová dohoda zameriava na začlenenie opätovného využitia pracovných zmlúv na dobu určitú, považovaného za možný zdroj zneužívania pracovníkov, stanoviac určitý počet minimálnych ochranných opatrení určených na predchádzanie zneistenia situácie pracovníkov (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 63).

- 89 Tak ako vyplýva z doložky 1 písm. b) rámcovej dohody, jej cieľom je vytvoriť rámec, ktorým by sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Podľa jej vlastného znenia doložka 5 bod 1 uvedenej rámcovej dohody osobitne sleduje tento cieľ.
- 90 Z toho vyplýva, že členské štáty sú povinné tak na základe článku 10 ES a článku 249 tretieho odseku ES, ako aj na základe samotnej smernice 1999/70 prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie cieľa stanoveného uvedenou smernicou a rámcovou dohodou, spočívajúceho v predchádzaní zneužívania zmlúv na dobu určitú.
- 91 Táto povinnosť by však bola zbavená potrebného účinku, ak by bol orgán členského štátu, konajúci v postavení verejného zamestnávateľa, oprávnený predĺžiť platnosť zmlúv na neobvykle dlhú dobu v období medzi uplynutím lehoty na prebratie smernice 1999/70 a predtým, než zákon preberajúci túto smernicu nadobudol účinnosť, následkom čoho by bolo zbavenie dotknutých osôb možnosti využiť opatrenia prijaté vnútroštátnym zákonodarcom na prebratie doložky 5 rámcovej dohody v primeranej lehote.
- 92 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je potrebné na tretiu otázku odpovedať tak, že články 10 ES a 249 tretí odsek ES, ako aj smernica 1999/70, sa majú vykladať v tom zmysle, že orgán členského štátu, konajúci v postavení verejného zamestnávateľa, nie je oprávnený prijať opatrenia v rozpore s cieľom sledovaným uvedenou smernicou a rámcovou dohodou, pokiaľ ide o predchádzanie zneužití pracovných zmlúv na dobu určitú spočívajúcich v predlžovaní platnosti takýchto zmlúv na neobvykle dlhú dobu v období medzi uplynutím lehoty na prebratie tejto smernice a predtým, než zákon preberajúci túto smernicu nadobudol účinnosť.

O štvrtej otázke

- 93 V prípade, ak vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vnútroštátny súd nebude povinný prehlásiť sa za príslušného rozhodnúť o nárokoch žalobcov v spore vo veci samej priamo založených na smernici 1999/70, je potrebné odpovedať na jeho štvrtú otázku, ktorou sa v podstate pýta, či má na základe povinnosti vykladať vnútroštátne právo v súlade s právom Spoločenstva povinnosť priznať zákonu z roku 2003 retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie tejto smernice.
- 94 Na úvod je potrebné uviesť, že táto štvrtá otázka sa týka iba článku 6 zákona z roku 2003, ktorý predstavuje opatrenie preberajúce doložku 4 rámcovej dohody.
- 95 V rozhodnutí vnútroštátneho súdu je totiž uvedené, že žalobcovia v spore vo veci samej napriek tomu pripustili, že znenie použité v článku 9 zákona z roku 2003 samo osebe vylučuje, aby mal tento článok, ktorý preberá doložku 5 rámcovej dohody, retroaktívny účinok a že by takýto výklad bol *contra legem*.
- 96 Následne je potrebné preskúmať, či vnútroštátny súd, v situácii uvedenej v bode 93 tohto rozsudku, ak by bol príslušný rozhodovať iba o návrhoch v spore vo veci samej, ktoré sú založené na porušení zákona z roku 2003, je povinný na základe požiadavky konformného výkladu priznať článku 6 uvedeného zákona retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70.

- 97 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti upresňuje, že hoci znenie tohto článku zákona z roku 2003 skutočne výslovne nevyučuje, že by sa takýto retroaktívny účinok tomuto ustanoveniu priznal, pravidlo vnútroštátneho práva týkajúce sa výkladu zákonov bráni takému retroaktívnemu uplatneniu, ktoré nie je jasne a jednoznačne ustanovené.
- 98 V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že pri použití vnútroštátneho práva, najmä ustanovení právnej úpravy špeciálne prijatej na vykonanie požiadaviek vyplývajúcich zo smernice, musí vnútroštátny súd vykladať vnútroštátne právo v najvyššej možnej miere v zmysle znenia a cieľov tejto smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, ako aj súlad s článkom 249 tretím odsekom ES (pozri najmä rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 113 a citovanú judikatúru).
- 99 Požiadavka konformného výkladu vnútroštátneho práva je totiž obsiahnutá v systéme Zmluvy ES tým, že umožňuje vnútroštátnym súdom uistiť sa v rámci ich právomocí o úplnej účinnosti práva Spoločenstva, keď rozhodujú o sporoch, ktoré im boli predložené (pozri najmä rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, bod 114, a Adeneler a i., už citovaný, bod 109).
- 100 Iste, povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými zásadami práva, najmä právnou istotou a zákazom retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad *contra legem* vnútroštátneho práva (pozri rozsudky z 8. októbra 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Zb. s. 3969, bod 13, ako aj Adeneler a i., už citovaný, bod 110; pozri tiež analogicky rozsudok zo 16. júna 2005, Pupino, C-105/03, Zb. s. I-5285, body 44 a 47).

- 101 Zásada konformného výkladu však predsa len vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatniac výkladové metódy ním uznané, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným smernicou (pozri rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, body 115, 116, 118 a 119, ako aj Adeneler a i., už citovaný, bod 111).
- 102 Keďže sa v prejednávanej veci podľa informácií nachádzajúcich sa v rozhodnutí vnútroštátneho súdu zdá, že vnútroštátne právo obsahuje pravidlo vylučujúce retroaktívne uplatnenie zákona s výnimkou jasného a jednoznačného ustanovenia o opaku, prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či existuje vo vnútroštátnom práve, najmä v zákone z roku 2003, ustanovenie obsahujúce informáciu takejto povahy, ktorá môže priznať článku 6 uvedeného zákona takýto retroaktívny účinok.
- 103 Ak takého ustanovenie neexistuje, právo Spoločenstva, najmä požiadavka konformného výkladu, sa nemôže vykladať tak, že ukladá vnútroštátnemu súdu priznať článku 6 zákona z roku 2003 retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie smernice 1999/70, ak nemá byť vnútroštátny súd nútený vykladať vnútroštátne právo *contra legem*.
- 104 S ohľadom na predchádzajúce úvahy je potrebné na štvrtú otázku odpovedať tak, že v prípade, ak uplatniteľné vnútroštátne právo obsahuje pravidlo vylučujúce retroaktívne uplatnenie zákona s výnimkou jasného a jednoznačného ustanovenia o opaku, je vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o žalobe založenej na porušení ustanovenia vnútroštátneho práva preberajúceho smernicu 1999/70, povinný na základe práva Spoločenstva priznať uvedenému ustanoveniu retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie tejto smernice iba vtedy, ak existuje v jeho vnútroštátnom práve informácia takej povahy, ktorá môže takémuto ustanoveniu takýto retroaktívny účinok priznať.

O piatej otázke

- 105 V prípade, ak vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vnútroštátny súd bude povinný prehlásiť sa za príslušného rozhodnúť o žalobe priamo založenej na smernici 1999/70, je potrebné odpovedať na jeho piatu otázku, ktorou sa pýta, či pracovnoprávne podmienky v zmysle doložky 4 rámcovej dohody zahŕňajú podmienky týkajúce sa odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia stanovené v pracovnej zmluve.
- 106 V tejto súvislosti, ako to už Súdny dvor konštatoval, sa Rada pri prijímaní smernice 1999/70 smerujúcej k vykonaniu rámcovej dohody opierala o článok 139 ods. 2 ES, v ktorom sa stanovuje, že dohody uzatvorené na úrovni Spoločenstva sa vykonávajú vo veciach týkajúcich sa článku 137 ES (rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 33).
- 107 Medzi týmito záležitosťami sa nachádzajú v článku 137 ods. 1 písm. b) ES „pracovné podmienky“.
- 108 Je potrebné konštatovať, že samotné znenie článku 137 ods. 1 písm. b) ES o nič viac ako znenie doložky 4 rámcovej dohody nedovoľuje rozhodnúť, či pracovné podmienky alebo pracovnoprávne podmienky, uvádzané v týchto ustanoveniach, zahŕňajú alebo nezahŕňajú podmienky týkajúce sa skutočností, akými sú odmeňovanie a dôchodkové zabezpečenie dotknuté v spore vo veci samej.
- 109 V tejto súvislosti skutočnosť zdôraznená vládou Spojeného kráľovstva, že isté množstvo ustanovení práva Spoločenstva, akými sú 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; Mim. vyd. 05/001, s. 187), zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255), článku 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; Mim. vyd. 20/001, s. 23), a tiež 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; Mim. vyd. 05/004, s. 79), výslovne uvádza, že pojem „pracovnoprávne podmienky“, na ktorý odkazujú tieto ustanovenia, zahŕňa odmeňovanie, a preto nie je možné z neuvedenia v tomto zmysle v doložke 4 rámcovej dohody vyvodiť, že pojem pracovnoprávne podmienky na účely uplatnenia tejto doložky sa netýkajú finančných aspektov, akými sú finančné aspekty dotknuté v spore vo veci samej.

110 Keďže ustanovenia doložky 4 rámcovej dohody neumožňujú odpovedať na položenú otázku výkladu, je potrebné v súlade s ustálenou judikatúrou zohľadniť kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej súčasťou je táto doložka (pozri najmä rozsudky zo 17. novembra 1983, *Merck*, 292/82, Zb. s. 3781, bod 12; z 21. februára 1984, *St. Nikolaus Brennerei und Likörfabrik*, 337/82, Zb. s. 1051, bod 10; zo 14. októbra 1999, *Adidas*, C-223/98, Zb. s. I-7081, bod 23, a zo 7. júna 2007, *Britannia Alloys & Chemicals/Komisija*, C-76/06 P, Zb. s. I-4405, bod 21).

111 V tejto súvislosti, ako to už Súdny dvor rozhodol (rozsudok *Del Cerro Alonso*, už citovaný, bod 36), z ustanovenia doložky 1 písm. a) rámcovej dohody vyplýva, že jedným z jej účelov je „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“. Takisto v treťom odseku preambuly rámcovej dohody sa upresňuje, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. V odôvodnení č. 14 smernice 1999/70 sa v tejto súvislosti stanovuje, že účelom rámcovej dohody je najmä zlepšenie kvality práce na dobu určitú stanovením minimálnych požiadaviek takej povahy, aby bolo zabezpečené uplatňovanie zásady nediskriminácie.

- 112 Rámcová dohoda, najmä jej doložka 4, tak sleduje cieľ rovnaký so základnými cieľmi stanovenými v článku 136 prvom odseku ES, ako aj v treťom odseku preambuly Zmluvy a v bodoch 7 a 10 prvom odseku Európskej charty základných sociálnych práv pracovníkov, na ktorú odkazuje spomenuté ustanovenie Zmluvy a ktorými sú zlepšovanie životných a pracovných podmienok, ako aj existencia primeranej sociálnej ochrany pracovníkov, v spore vo veci samej pracovníkov na dobu určitú.
- 113 Nakoniec, článok 136 prvý odsek ES, ktorý stanovuje ciele, vzhľadom na ktoré môže Rada v oblastiach určených v článku 137 ES uzatvoriť v súlade s článkom 139 ods. 2 ES dohody medzi sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva, odkazuje na Európsky sociálnu chartu podpísanú v Turíne 18. októbra 1961, v ktorej sa v časti I bode 4 nachádza právo všetkých pracovníkov „na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne“ medzi cieľmi, ktoré sa zmluvné strany zaviazali dosiahnuť v článku 20, ktorý sa nachádza v časti III tejto charty.
- 114 Vzhľadom na tieto ciele sa doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Spoločenstva, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (pozri rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 38).
- 115 Tak ako to tvrdili Impact a Komisia, výklad doložky 4 rámcovej dohody, ktorý by kategoricky vylučoval z pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle tohto ustanovenia finančné podmienky, akými sú finančné podmienky týkajúce sa odmeňovania a dôchodkového zabezpečenia, by obmedzoval bez ohľadu na cieľ tejto doložky rozsah ochrany priznanej dotknutým pracovníkom proti diskriminácii, a to zavedením rozlišovania založenom na povahe pracovných podmienok, čo znenie tejto doložky nijako nestanovuje.

- 116 Nakoniec, ako to uviedla aj generálna advokátka v bode 161 svojich návrhov, takýto výklad by zbavil zmyslu odkaz urobený v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody na zásadu *pro rata temporis*, ktorá sa uplatňuje, ako to vyplýva z jej definície, len na deliteľné plnenia, akými sú plnenia vyplývajúce z finančných pracovných podmienok spojených napríklad s odmeňovaním a dôchodkovým zabezpečením.
- 117 Na rozdiel od toho, čo tvrdilo Írsko a vláda Spojeného kráľovstva, predchádzajúca analýza nie je spochybnená judikatúrou Súdneho dvora v oblasti rovnosti zaobchádzania medzi mužmi a ženami, podľa ktorej pracovné podmienky v zmysle smernice 76/207, v znení predchádzajúcom zneniu smernice 2002/73, nezahŕňa odmeňovanie (pozri najmä rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 24; z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, body 29 až 33, a z 8. septembra 2005, McKenna, C-191/03, Zb. s. I-7631, bod 30).
- 118 Uvedenú judikatúru je totiž možné vysvetliť paralelnou existenciou článku 199 Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES) a samotnej smernice o rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti odmeňovania, a to smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy 1 (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179).
- 119 Vzhľadom na neexistenciu takejto duality právnych predpisov, pokiaľ ide o zásadu nediskriminácie pracovníkov na dobu určitú, nemôže byť z tejto judikatúry na účely výkladu pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody vyvodený žiadny záver.

- 120 Pokiaľ ide o námietku Írska a vlády Spojeného kráľovstva založenú na článku 137 ods. 5 ES, ako je vykladaná rozsudkom z 1. decembra 2005, *Dellas a i.* (C-14/04, Zb. s. I-10253, body 38 a 39), je potrebné uviesť, že smernica 1999/70 bola prijatá na základe článku 139 ods. 2 ES, ktorý odkazuje na článok 137 ES pri výpočte oblastí, ktoré patria do pôsobnosti Rady na účely najmä uzatvárania dohôd medzi sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva.
- 121 Podľa znenia článku 137 ods. 5 ES sa ustanovenia tohto článku „nevzťahujú na odmenu, právo združovať sa, právo na štrajk alebo na výluku“.
- 122 Ako to už Súdny dvor rozhodol, keďže odsek 5 článku 137 ES predstavuje výnimku vo vzťahu k odsekom 1 až 4 toho istého článku, oblasti uvedené v uvedenom odseku je potrebné vykladať striktné, a to tak, aby sa neoprávnene nezasiahlo do pôsobnosti uvedených odsekov 1 až 4 a nespochybnili sa ciele, ktoré sleduje článok 136 ES (rozsudok *Del Cerro Alonso*, už citovaný, bod 39).
- 123 Pokiaľ ide konkrétnejšie o výnimku týkajúcu sa „odmeny“ uvedenú v článku 137 ods. 5 ES, odôvodňuje ju skutočnosť, že stanovenie výšky mzdy patrí do zmluvnej autonómie sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni, ako aj do právomoci členských štátov v príslušnej oblasti. Vzhľadom na tieto okolnosti sa pri súčasnom stave práva Spoločenstva považovalo za vhodné vylúčiť stanovenie výšky miezd z harmonizácie v zmysle článku 136 ES a nasl. (rozsudok *Del Cerro Alonso*, už citovaný, body 40 a 46).

- 124 Tak ako to tvrdí Komisia, uvedenú výnimku je potrebné chápať tak, že sa vzťahuje na opatrenia, ktoré by, tak ako zjednotenie všetkých alebo niektorých častí tvoriacich mzdy a/alebo ich úrovne v členských štátoch alebo zavedenie minimálnej mzdy Spoločenstva, viedli k priamemu zasahovaniu práva Spoločenstva do určovaní odmien v Spoločenstve.
- 125 Uvedenú výnimku však nie je možné rozšíriť na každú otázku akokoľvek súvisiacu s odmenou, keďže by tým bola v značnom rozsahu narušená podstata niektorých oblastí uvedených v článku 137 ods. 1 ES [pozri v tomto zmysle rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 41; pozri tiež v tomto zmysle rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, Zb. s. I-5755, o právomoci Rady prijať na základe článku 118 A Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES) smernicu 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), najmä článok 7 tejto smernice týkajúci sa poskytovania platenej ročnej dovolenky v trvaní najmenej štyroch týždňov].
- 126 Z toho vyplýva, že výnimka uvedená v článku 137 ods. 5 ES nemôže brániť tomu, aby sa doložka 4 rámcovej dohody vykladala tak, že ukladá členským štátom povinnosť zaručiť v prospech pracovníkov na dobu určitú uplatňovanie zásady nediskriminácie aj v oblasti odmeňovania. Táto výnimka nemôže následne zabrániť pracovníkom, akými sú pracovníci v spore vo veci samej, namietat, odvolávajúc sa na priamy účinok uvedenej doložky 4 bodu 1, uplatnenie zaobchádzania v oblasti odmeňovania, ktoré by bez objektívnych dôvodov bolo menej výhodné ako zaobchádzanie s porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú (pozri v tomto zmysle rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, body 42 a 47).
- 127 Z dôvodov uvedených v bodoch 43 až 45 už citovaného rozsudku Del Cerro Alonso nie je predchádzajúci výklad nijako nezlučiteľný s argumentmi v bodoch 38 a 39 už citovaného rozsudku Dellas a i.

- 128 Vláda Spojeného kráľovstva na pojednávaní uviedla, že z už citovaného rozsudku Del Cerro Alonso je možné odvodiť, že zásada nediskriminácie zakotvená v rámcovej dohode sa týka iba častí tvoriacich odmenu, s výnimkou jej úrovne, ktoré príslušné vnútroštátne orgány môžu stanoviť odlišne pre pracovníkov na dobu neurčitú a pracovníkov na dobu určitú.
- 129 Hoci je pravda, ako to aj vyplýva z bodov 40 a 46 už citovaného rozsudku Del Cerro Alonso a ako to bolo zdôraznené v bodoch 123 a 124 tohto rozsudku, že určenie úrovne rôznych častí tvoriacich odmenu pracovníka nie je v právomoci normotvorcu Spoločenstva a nespochybniteľne zostáva v pôsobnosti príslušných orgánov v jednotlivých členských štátoch, nič to nemení na tom, že pri výkone tejto právomoci v oblastiach, ktoré nespadajú do právomoci Spoločenstva, musia uvedené orgány dodržiavať právo Spoločenstva (pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, Zb. s. I-10779, bod 40, a z 18. decembra 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Zb. s. I-11767, bod 87), najmä doložku 4 rámcovej dohody.
- 130 Z toho vyplýva, že pri určovaní častí tvoriacich odmenu, ako aj úrovne týchto častí musia príslušné vnútroštátne orgány uplatniť na pracovníkov na dobu určitú zásadu nediskriminácie, ako je zakotvená v doložke 4 rámcovej dohody.
- 131 Pokiaľ ide o dôchodkové zabezpečenie je potrebné upresniť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora stanovenej v kontexte článku 119 Zmluvy, neskôr, od 1. mája 1999, v kontexte článku 141 ES, čiže článkov týkajúcich sa zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti odmeňovania, patria do pojmu „odmena“ v zmysle článku 141 ods. 2 druhého pododseku ES dôchodkové zabezpečenia, ktoré závisia na pracovnoprávnom vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, s výnimkou tých, ktoré vyplývajú zo zákonného systému financovania, do ktorého

prispievajú zamestnanci, zamestnávateľia a prípadne verejné orgány v miere, ktorá skôr závisí od hľadísk sociálnej politiky ako od takéhoto pracovnoprávneho vzťahu (pozri najmä rozsudky z 25. mája 1971, Defrenne, 80/70, Zb. s. 445, body 7 a 8; z 13. mája 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Zb. s. 1607, body 16 až 22; zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889, body 22 až 28, ako aj z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, body 56 až 64).

¹³² S ohľadom na túto judikatúru je potrebné zastávať názor, že do pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody patria dôchodkové zabezpečenia, ktoré závisia na pracovnoprávnom vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, s výnimkou zákonných dôchodkových dávok sociálneho zabezpečenia, ktoré skôr závisia od sociálnych hľadísk ako od takéhoto pracovnoprávneho vzťahu.

¹³³ Tento výklad je posilnený údajom uvedeným v piatom odseku preambuly rámcovej dohody, podľa ktorého strany dohody „členským štátom priznávajú právo rozhodovať o záležitostiach týkajúcich sa zákonného sociálneho zabezpečenia“ a vyzýva ich uskutočniť deklaráciu o zamestnanosti prijatú na zasadnutí Európskej rady v Dubline v roku 1996, v ktorej sa medzi inými zdôrazňuje, že je potrebné prispôsobiť systémy sociálneho zabezpečenia novým formám práce a zaistiť náležitú sociálnu ochranu tým, ktorí takúto prácu vykonávajú.

¹³⁴ Vzhľadom na predchádzajúce je potrebné na piatu otázku odpovedať tak, že doložka 4 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že pracovnoprávne podmienky v zmysle tohto ustanovenia zahŕňajú podmienky týkajúce sa odmeňovania, ako aj dôchodkového zabezpečenia, ktoré závisia na pracovnoprávnom vzťahu, s výnimkou podmienok týkajúcich sa dôchodkového zabezpečenia vyplývajúceho zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia.

O trovách

135 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

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

- 1. Právo Spoločenstva, osobitne zásada efektivity, požadujú, aby osobitný súd vyzvaný v rámci príslušnosti, ktorá mu bola zverená, hoci len fakultatívne, právnou úpravou zabezpečujúcou prebratie smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, rozhodnúť o žalobe založenej na porušení tejto právnej úpravy, sa vyhlásil za príslušného rozhodnúť aj o nárokoch žalobcu priamo založených na tejto samotnej smernici vzťahujúcich sa na obdobie medzi uplynutím lehoty na prebratie dotknutej smernice a dňom nadobudnutia účinnosti uvedenej právnej úpravy, ak sa potvrdí, že povinnosť tohto žalobcu paralelne podať na všeobecný súd odlišnú žalobu priamo založenú na uvedenej smernici by viedla k procesnému znevýhodneniu, ktoré by mohlo nadmerne sťažovať výkon práv, ktoré žalobcovi priznáva právny poriadok Spoločenstva. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby na tento účel vykonal potrebné overenia.**
- 2. Določka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999, ktorá je pripojená v prílohe smernice 1999/70, je nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohol odvolávať jednotlivec pred vnútroštátnym súdom. To však nie je prípad določky 5 bodu 1 uvedenej rámcovej dohody.**

3. Články 10 ES a 249 tretí odsek ES, ako aj smernica 1999/70 sa majú vykladať v tom zmysle, že orgán členského štátu, konajúci v postavení verejného zamestnávateľa, nie je oprávnený prijať opatrenia v rozpore s cieľom sledovaným uvedenou smernicou a rámcovou dohodou o práci na dobu určitú, pokiaľ ide o predchádzanie zneužití pracovných zmlúv na dobu určitú spočívajúcich v predlžovaní platnosti takýchto zmlúv na neobvykle dlhú dobu v období medzi uplynutím lehoty na prebratie tejto smernice a predtým, než zákon preberajúci túto smernicu nadobudol účinnosť.

4. V prípade, ak uplatniteľné vnútroštátne právo obsahuje pravidlo vylučujúce retroaktívne uplatnenie zákona s výnimkou jasného a jednoznačného ustanovenia o opaku, je vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o žalobe založenej na porušení ustanovenia vnútroštátneho práva preberajúceho smernicu 1999/70, povinný na základe práva Spoločenstva priznať uvedenému ustanoveniu retroaktívny účinok ku dňu uplynutia lehoty na prebratie tejto smernice iba vtedy, ak existuje v jeho vnútroštátnom práve informácia takej povahy, ktorá môže takémuto ustanoveniu takýto retroaktívny účinok priznať.

5. Določka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že pracovnoprávne podmienky v zmysle tohto ustanovenia zahŕňajú podmienky týkajúce sa odmeňovania, ako aj dôchodkového zabezpečenia, ktoré závisia na pracovnoprávnom vzťahu, s výnimkou podmienok týkajúcich sa dôchodkového zabezpečenia vyplývajúceho zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia.

Podpisy