

s povahou, typom alebo charakteristikami vykonávanej činnosti, má za následok vyhlásenie, že takéto zmluvy sú zmluvami na dobu neurčitú: potom

- a) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva zo strany vnútroštátneho súdu, podľa ktorého objektívnym dôvodom uzavretia pracovných zmlúv na dobu určitú je v každom prípade skutočnosť, že ako právny základ ich uzatvorenia bol použitý právny predpis o prijatí do zamestnania na základe pracovných zmlúv na dobu určitú pre pokrytie potrieb sezónnych, občasných, nečakaných, mimoriadnych, aj keď v skutočnosti sú pokryté potreby „trvalé a dlhodobé“;
- b) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva zo strany vnútroštátneho súdu, podľa ktorého ustanovenie, ktoré zakazuje zmenu pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú vo verejnom sektore na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, sa má vykladať v tom zmysle, že vo verejnom sektore je absolútne a v každom prípade zakázaná zmena zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu dohodnutého na dobu určitú na zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, aj keď boli zneužívajúco uzatvorené na dobu určitú, to znamená, že v skutočnosti pokrývali potreby trvalé a dlhodobé, a vnútroštátny súd nemal možnosť vyhlásiť skutočnú povahu sporného pracovnoprávneho vzťahu a opraviť definíciu zmluvy na zmluvu na dobu neurčitú; alebo má byť tento zákaz obmedzený iba na pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré boli skutočne uzatvorené pre pokrytie potrieb dočasných, nečakaných, mimoriadnych, naliehavých alebo podobných, a nie aj na prípad, kedy boli v skutočnosti uzatvorené pre pokrytie potrieb „trvalých a dlhodobých“?

Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Monomeles Protodikeio Rethimnis (Grécko) 17. apríla 2008 – Michail Zacharioudakis/Dimos Lampis

(Vec C-164/08)

(2008/C 171/34)

Jazyk konania: gréčtina

Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania

Monomeles Protodikeio Rethimnis

Účastníci konania pred vnútroštátnym súdom

Žalobca: Michail Zacharioudakis

Žalovaný: Dimos Lampis

Prejudiciálne otázky

- Majú sa doložka 5 a doložka 8 body 1 a 3 rámcovej dohody ETUC, UNICE a CEEP o práci na dobu určitú, ktorá je súčasťou smernice Rady 1999/70/ES (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mím. vyd. 05/003, s. 368), vykladať v tom zmysle, že právo Spoločenstva nepovoľuje prijatie opatrení zo strany členského štátu (v rámci výkonu tejto rámcovej dohody):
 - ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existujú už pred nadobudnutím účinnosti smernice rovnocenné zákonné opatrenia v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody; a
 - ak opatreniami prijatými pri výkone rámcovej dohody bude vo vnútroštátnom právnom poriadku znížená všeobecná úroveň ochrany pracovníkov na dobu určitú?
- V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existujú už pred nadobudnutím účinnosti smernice 1999/70/ES rovnocenné zákonné opatrenia v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, ako článok 8 ods. 3 zákona č. 2112/1920, ktorý je prejednávaný vo veci samej, predstavuje prijatie zákonného opatrenia v rámci výkonu rámcovej dohody, akým je článok 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004, ktorý je prejednávaný vo veci samej, zakázané zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú vo vnútroštátnom právnom poriadku, v zmysle doložky 8 bodov 1 a 3 rámcovej dohody:
 - ak bolo prijaté po uplynutí lehoty stanovenej pre prebratie smernice 1999/70/ES, ale do rámca jeho pôsobnosti *rationae temporis* spadajú iba pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ktoré boli platné do dňa nadobudnutia jej účinnosti, alebo ktorých platnosť skončila do určitého obdobia od nadobudnutia účinnosti smernice, ale po uplynutí lehoty stanovenej pre jej prebratie, zatiaľ čo už existujúce rovnocenné zákonné opatrenia nemajú rámec pôsobnosti časovo obmedzený a zahŕňajú všetky pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené, platné alebo ktorých platnosť skončila v dobe, kedy nadobudla účinnosť smernica 1999/70/ES a v období po uplynutí lehoty pre jej prebratie;
 - ak do rámca pôsobnosti tohto zákonného opatrenia, prijatého v rámci výkonu rámcovej dohody, spadajú iba pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ktoré sú na účely uvedeného opatrenia považované za opakovane uzatvorené, ak sa kumulatívne vyžaduje, aby 1. jednotlivé zmluvy boli uzatvorené s časovým odstupom dlhším ako 3 mesiace, a okrem toho 2. aby

celková doba opätovne uzatvorených pracovných zmlúv bola aspoň 24 mesiacov ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto opatrenia, nezávisle od počtu opätovne uzatvorených zmlúv, alebo ak celková dĺžka zamestnania na základe týchto zmlúv bola aspoň 18 mesiacov počas obdobia 24 mesiacov od pôvodnej zmluvy v prípade, že okrem pôvodnej zmluvy boli opakovane uzatvorené aspoň tri pracovné zmluvy, zatiaľ čo už existujúce rovnocenné zákonné opatrenia nestanovujú tieto podmienky a zahŕňajú naopak všetky (opakovane uzatvorené) pracovné zmluvy na dobu určitú, nezávisle od minimálnej dĺžky zamestnania a minimálneho počtu opakovane uzatvorených zmlúv;

- c) ak predmetné zákonné opatrenie v rámci výkonu rámcovej dohody stanovuje ako právny následok ochrany pracovníkov na dobu určitú a ako prevenciu pred zneužitím v zmysle rámcovej dohody o zmluve na dobu určitú, definíciu pracovnej zmluvy uzavretej na dobu určitú za zmluvu na dobu neurčitú (*ex nunc*), zatiaľ čo už existujúce zákonné opatrenia stanovujú definíciu pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú za zmluvy na dobu neurčitú s účinkom od okamihu ich prvotného uzatvorenia (*ex tunc*)?
3. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existujú rovnocenné zákonné opatrenia v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, už pred nadobudnutím účinnosti smernice 1999/70/ES, ako článok 8 ods. 3 zákona č. 2112/1920, ktorý je prejednávaný vo veci samej, predstavuje zakázané zníženie všeobecnej úrovne ochrany, poskytovanej pracovníkom na dobu určitú vo vnútroštátnom právnom poriadku v zmysle doložky 8 bodov 1 a 3 rámcovej dohody, prijatie zákonného opatrenia v rámci výkonu rámcovej dohody, akým je článok 7 prezidentského dekrétu č. 164/2004, o ktorom sa diskutuje vo veci samej, ak stanovuje ako jediný prostriedok ochrany pracovníkov na dobu určitú pred nezákonným konaním povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odmenu a odstúpné pri prepustení v prípade zamestnania nezákonne založeného opakovaným uzatvorením zmlúv na dobu určitú, pri zohľadnení skutočnosti, že
- a) povinnosť vyplatiť odmenu a odstúpné je stanovená vnútroštátnym právom pre každý pracovnoprávny vzťah a nie je osobitne zameraná na zabránenie zneužitiu v zmysle rámcovej dohody, a
- b) uplatnenie už existujúcich rovnocenných zákonných opatrení má za právny následok definíciu opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú za pracovné zmluvy na dobu neurčitú?
4. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúce otázky, nesmie vnútroštátny súd pri výklade svojho vnútroštátneho práva v súlade so smernicou 1999/70/ES uplatniť ustanovenia zákonného opatrenia, prijatého pre vykonanie

rámcovej dohody, ktoré nie sú v súlade s touto smernicou a ktoré znižujú všeobecnú úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom na dobu určitú vo vnútroštátnom právnom poriadku akými sú články 7 a 11 prezidentského dekrétu č. 164/2004, a má namiesto nich uplatniť vnútroštátne zákonné opatrenia, existujúce pred nadobudnutím účinnosti smernice, akými sú ustanovenia článku 8 ods. 3 zákona č. 2112/1920?

5. V prípade, že by vnútroštátny súd v konaní, ktoré sa týka práce na dobu určitú, považoval hneď od začiatku za uplatniteľné ustanovenie (v danej veci článok 8 ods. 3 zákona č. 2112/1920), ktoré predstavuje rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí súčasť smernice 1999/70/ES, a na základe tohto ustanovenia by rozhodol, že tvrdenie, podľa ktorého opakované uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú chýbal objektívny dôvod spojený s povahou, typom alebo charakteristikami vykonávanej činnosti, má za následok vyhlásenie, že takéto zmluvy sú zmluvami na dobu neurčitú: potom
- a) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva zo strany vnútroštátneho súdu, podľa ktorého objektívnym dôvodom uzavretia pracovných zmlúv na dobu určitú je v každom prípade skutočnosť, že ako právny základ ich uzatvorenia bol použitý právny predpis o prijatí do zamestnania na základe pracovných zmlúv na dobu určitú pre pokrytie potrieb sezónnych, občasných, nečakaných, mimoriadnych, aj keď v skutočnosti sú pokryté potreby „trvalé a dlhodobé“;
- b) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva zo strany vnútroštátneho súdu, podľa ktorého ustanovenie, ktoré zakazuje zmenu pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú vo verejnom sektore na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, sa má vykladať v tom zmysle, že vo verejnom sektore je absolútne a v každom prípade zakázaná zmena zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu dohodnutého na dobu určitú na zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, aj keď boli zneužívané uzatvorené na dobu určitú, to znamená, že v skutočnosti pokrývali potreby trvalé a dlhodobé, a vnútroštátny súd nemal možnosť vyhlásiť skutočnú povahu sporného pracovnoprávneho vzťahu a opraviť definíciu zmluvy na zmluvu na dobu neurčitú; alebo má byť tento zákaz obmedzený iba na pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré boli skutočne uzatvorené pre pokrytie potrieb dočasných, nečakaných, mimoriadnych, naliehavých alebo podobných, a nie aj na prípad, kedy boli v skutočnosti uzatvorené pre pokrytie potrieb „trvalých a dlhodobých“?