ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 23. apríla 2009 *

V spojených veciach C-378/07 až C-380/07,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grécko) z 19., 20. a 23. júla 2007 a doručené Súdnemu dvoru 8. augusta 2007, ktoré súvisia s konaniami:

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Jazyk konania: gréčtina.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

proti

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis

a

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

proti

Dimos Geropotamou,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia A. Ó Caoimh (spravodajca), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus a P. Lindh,

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

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 8. októbra 2008,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pani Angelidaki a i., v zastúpení: I. Koutsourakis, F. Dermitzaki a K. Tokatlidis, dikigoroi,

— Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, v zastúpení: M. Drymakis, dikigoros,

— pani Giannoudi, v zastúpení: I. Zouridis, F. Dermitzaki a K. Tokatlidis, dikigoroi,

— páni Karabousanos a Michopoulos, v zastúpení: I. Zouridis a M.-M. Tsipra, dikigoroi,

— Dimos Geropotamou, v zastúpení: N. Michelakis, dikigoros,

— grécka vláda, v zastúpení: K. Samoni, E. Mamouna a M. Michelogiannaki, splnomocnené zástupkyne,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci P. Gentili, avvocato dello Stato,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. Patakia a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 4. decembra 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu doložky 5 bodov 1 a 2, ako aj doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda"), ktorá je uvedená 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. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tieto návrhy boli predložené v rámci sporu medzi pani Angelidaki a trinástimi ďalšími zamestnancami a ich príslušnými zamestnávateľmi Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (prefektúra v Retimne) a Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis, nazývaná „Dimos Geropotamou" (obec Geropotamos), z dôvodu kvalifikácie pracovných zmlúv, ktoré boli medzi nimi uzatvorené, a neobnovenia týchto zmlúv.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

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

4 Z odôvodnení č. 3, č. 6, č. 7, č. 13 až č. 15 a č. 17 uvedenej smernice, ako aj z prvého až tretieho odseku preambuly a z bodov 3, 5 až 8 a 10 všeobecných odôvodnení rámcovej dohody vyplýva, že:

— dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve na základe aproximácie pokroku v týchto podmienkach, najmä čo sa týka foriem práce iných ako pracovný pomer na dobu neurčitú, s cieľom dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov,

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

— strany rámcovej dohody uznávajú, že na jednej strane pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovno-

právneho vzťahu, v dôsledku čoho prispievajú ku kvalite života dotknutých pracovníkov, ale že na druhej strane pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov,

— rámcová dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú, vytvárajúc najmä všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania pre zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou, ako aj s cieľom zabrániť zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri nepretržitom uzatváraní pracovných zmlúv s tým, že ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na podrobných spôsoboch uplatňovania uvedených zásad a požiadaviek s cieľom zohľadniť situáciu príznačnú pre jednotlivé členské štáty, odvetvia a činnosti sezónnej povahy,

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

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

— podľa strán rámcovej dohody objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať zneužívaniu, ktoré poškodzuje pracovníkov.

5 V zmysle doložky 1 rámcovej dohody má táto dohoda:

„a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;

b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania [zneužívania — *neoficiálny preklad*] prameniaceho z využívania opakovaného [opätovného — *neoficiálny preklad*] uzatvárania pracovných zmlúv a [zakladania — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

6 Doložka 2 rámcovej dohody stanovuje:

„1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo [založený — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:

a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;

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

7 Doložka 3 tej istej rámcovej dohody znie takto:

„Na účely tejto dohody termín

1. ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo [založila — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou;

2. ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo [založil — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax. V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

8 Doložka 4 rámcovej dohody stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodnení 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*.

…“

9 Doložka 5 rámcovej dohody uvádza:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu — *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom [opätovnom — *neoficiálny preklad*] uzatváraní pracovných zmlúv alebo [opätovnom zakladaní — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné [rovnocenné — *neoficiálny preklad*] zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania — *neoficiálny preklad*], prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzavretie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávnych vzťahov — *neoficiálny preklad*];

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

c) určiť koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [koľkokrát možno opätovne uzatvoriť pracovné zmluvy alebo opätovne založiť pracovnoprávne vzťahy — *neoficiálny preklad*].

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) ‚opätovne uzatvorené';

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

10 Doložka 8 rámcovej dohody stanovuje:

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

…

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

…

5. Sporom a sťažnostiam sa predchádza a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami a zaužívanými postupmi.

…“

11 Podľa článku 2 prvého a druhého odseku smernice 1999/70:

„Členské štáty do 10. júla 2001 uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijmú potrebné opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Ihneď o tom budú informovať Komisiu.

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

12 Článok 3 tejto smernice stanovuje:

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

Vnútroštátna právna úprava

Právna úprava určená na prebratie smernice 1999/70

13 Grécka vláda informovala Komisiu o tom, že má v úmysle využiť možnosť zakotvenú v článku 2 druhom odseku smernice 1999/70 s cieľom získať dodatočnú lehotu v súvislosti s potrebou prijať opatrenia na vykonanie tejto smernice, takže z dôvodu tohto predĺženia lehota uplynula až 10. júla 2002.

14 Prvé opatrenie na prebratie smernice 1999/70 do gréckeho právneho poriadku, a to prezidentský dekrét 81/2003 o ustanoveniach týkajúcich sa pracovníkov zamestnaných na základe pracovných zmlúv uzavretých na dobu určitú (FEK A’ 77/2.4.2003), nadobudlo účinnosť 2. apríla 2003. Článok 2 ods. 1 uvedeného dekrétu spresňuje, že sa uplatňuje na pracovníkov zamestnaných na základe zmluvy uzavretej na dobu určitú alebo pracovnoprávneho vzťahu založeného na dobu určitú.

15 Tento dekrét bol zmenený prezidentským dekrétom 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), ktorý nadobudol účinnosť 23. augusta 2004. Článok 2 ods. 1 prezidentského dekrétu 81/2003 bol nahradený týmto textom:

„[Dekrét] sa uplatňuje na zamestnancov zamestnaných v súkromnom sektore na základe zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu uzavretého, resp. založeného na dobu určitú."

16 Druhé opatrenie na prebratie smernice 1999/70 do gréckeho právneho poriadku nadobudlo účinnosť 19. júla 2004. Prezidentský dekrét 164/2004 o ustanoveniach týkajúcich sa pracovníkov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore (FEK A' 134/19.7.2004) prebral smernicu 1999/70 do gréckych právnych predpisov uplatniteľných na štátnych zamestnancov a zamestnancov verejného sektora v širšom zmysle.

17 Podľa článku 2 ods. 1 uvedeného prezidentského dekrétu:

„Ustanovenia tohto dekrétu sú uplatniteľné na zamestnancov verejného sektora…, ako aj na zamestnancov obecných a mestských podnikov, zamestnaných na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, keď je zamestnanec odmeňovaný mzdou, na dobu určitú alebo na základe zmluvy o dielo alebo akejkoľvek inej formy pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorá zakrýva vzťah podriadenosti."

18 Článok 5 prezidentského dekrétu 164/2004 znie takto:

„Opätovne uzatvorené zmluvy

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

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

…

4. V žiadnom prípade však nie je možné opätovne uzavrieť zmluvu viac ako trikrát po sebe, s výhradou ustanovení stanovených v druhom odseku nasledujúceho článku.“

19 Článok 6 tohto dekrétu stanovuje:

„Maximálna dĺžka

1. Celková dĺžka zamestnania pri opätovne uzatvorených a plnených zmluvách medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom v rovnakom alebo obdobnom odbore a za rovnakých alebo obdobných pracovných podmienok, nemôže presiahnuť 24 mesiacov bez ohľadu na to, že tieto zmluvy boli uzatvorené podľa predchádzajúceho článku alebo podľa iných ustanovení platnej právnej úpravy.

2. Celková dĺžka zamestnania presahujúca 24 mesiacov je povolená iba vo vzťahu k osobitným kategóriám pracovníkov stanoveným platnou právnou úpravou z dôvodu povahy alebo druhu práce, akými sú najmä vedúci pracovníci, pracovníci prijatí v rámci osobitného výskumného programu alebo subvencovaného či financovaného programu, ako aj pracovníci prijatí pre výkon prác spojených s plnením povinností vyplývajúcich z dohôd uzatvorených s medzinárodnými organizáciami.“

20 Článok 7 prezidentského dekrétu 164/2004 stanovuje:

„Sankcie za porušenia

1. Každá zmluva uzatvorená pri porušení ustanovení článkov 5 a 6 tohto dekrétu je právne neplatná.

2. V prípade, že neplatná zmluva bola celkom alebo čiastočne plnená, pracovníkovi budú vyplatené sumy, na ktoré mu vznikol nárok na základe tejto zmluvy, a sumy, ktoré už boli vyplatené, nemožno vymáhať späť. Pracovník má právo získať za obdobie, počas ktorého bola plnená neplatná zmluva, odstupné, na ktoré ma nárok zodpovedajúci pracovník na dobu neurčitú v prípade ukončenia jeho zmluvy. Ak je neplatných zmlúv viac než jedna, rozhodujúce obdobie na účely vypočítania odstupného je celkové obdobie trvania zamestnania na základe neplatných pracovných zmlúv. Sumy vyplatené zamestnávateľom v prospech pracovníka sú účtované na ťarchu subjektu, ktorý pochybil.

3. Každému, kto poruší ustanovenia článkov 5 a 6 tohto dekrétu, hrozí trest odňatia slobody… Ak je porušenie zákona spáchané z nedbanlivosti, zodpovednej osobe bude uložený trest odňatia slobody až na jeden rok. Toto porušenie zákona je aj závažným disciplinárnym priestupkom.“

21 Článok 11 prezidentského dekrétu 164/2004 obsahuje tieto prechodné ustanovenia:

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

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

b) celková dĺžka zamestnania uvedená v písmene a) musí byť splnená v tej istej organizácii, v tej istej pracovnej funkcii alebo v obdobnej pracovnej funkcii a za

rovnakých podmienok ako v prípade pôvodnej zmluvy alebo za obdobných podmienok;…

c) predmetom zmluvy musia byť činnosti, ktoré sa priamo a bezprostredne vzťahujú na trvalé a dlhodobé potreby predmetnej organizácie, ako sú potreby vymedzené verejným záujmom, ktorý táto organizácia plní;

d) celková dĺžka vo vyššie uvedenom zmysle musí byť splnená v rámci pracovného pomeru stanoveného týždenného pracovného času alebo v rámci pracovného pomeru na kratší pracovný čas a pracovné úlohy musia byť zhodné alebo obdobné tým, ktoré sú uvedené v pôvodnej zmluve…

2. Na účely preukázania toho, že sú splnené predpoklady uvedené v predchádzajúcom odseku, pracovník predloží príslušnej organizácii v prekluzívnej lehote dvoch mesiacov od nadobudnutia účinnosti tohto dekrétu žiadosť obsahujúcu údaje, z ktorých vyplýva, že uvedené predpoklady sú splnené. Subjektom príslušným posúdiť, či sú v jednotlivých prípadoch splnené predpoklady uvedené v predchádzajúcom bode, je príslušná služobná rada alebo porovnateľný orgán alebo ak takýto orgán neexistuje, správna rada alebo správny orgán právnickej osoby, o ktorú sa jedná, alebo orgán rovnakej úrovne podľa platnej právnej úpravy. Pokiaľ ide o mestské alebo obecné podniky, príslušným orgánom je v každom prípade mestská alebo obecná rada príslušného územného celku, konajúca na základe návrhu správnej rady alebo správneho orgánu podniku. Tento príslušný orgán tiež posúdi, či sa za pracovnými alebo inými zmluvami a pracovnoprávnymi vzťahmi skrýva vzťah podriadenosti. K uvedenému posúdeniu príslušného orgánu v zmysle týchto ustanovení dôjde najneskôr do piatich mesiacov od nadobudnutia účinnosti tohto dekrétu.

3. Posúdenia príslušných orgánov v zmysle predchádzajúceho bodu 2, pozitívne či negatívne, sú ihneď oznámené Vyššej rade pre výber zamestnancov [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou, ďalej len ‚ASEP'], ktorá na základe týchto posúdení rozhodne do troch mesiacov od ich oznámenia.

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

5. Ustanovenia odseku 1 tohto článku sa tiež vzťahujú na zmluvy, ktorých účinnosť uplynula v priebehu troch mesiacov pred nadobudnutím účinnosti tohto dekrétu; tieto zmluvy sa považujú za opätovne uzatvorené zmluvy, ktoré zostávajú uplatniteľné až do nadobudnutia účinnosti tohto dekrétu. Podmienka uvedená v odseku 1 písm. a) tohto článku musí byť splnená ku dňu uplynutia platnosti zmluvy.

…“

Ďalšia relevantná právna úprava týkajúca sa pracovných zmlúv na dobu určitú

— Ústavné ustanovenia

22 Článok 103 gréckej ústavy znie takto:

„…

2. Nikoho nemožno vymenovať za úradníka na rozpočtové miesto, ktoré nebolo stanovené zákonom. Osobitný zákon môže stanoviť výnimočné prijatie zamestnancov na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú podľa súkromného práva pre pokrytie nečakaných a naliehavých potrieb.

…

8. Zákon stanoví podmienky a trvanie pracovnoprávnych vzťahov súkromného práva vo verejnej správe a vo verejnom sektore v širšom zmysle, tak ako je definovaný zákonom pre jednotlivé prípady, pre pokrytie dočasných, nečakaných a naliehavých potrieb podľa druhého pododseku odseku 2. Zákon tiež stanoví funkcie, pre ktoré možno prijať zamestnancov uvedených v predchádzajúcom pododseku. Je zakázané zákonom vymenovať zamestnancov uvedených v prvom pododseku do stálej štátnej služby, alebo zmeniť ich pracovné zmluvy na zmluvy na dobu neurčitú. Zákazy v tomto odseku sa vzťahujú aj na osoby, ktoré boli prijaté do zamestnania na základe zmluvy o dielo.“

23 Článok 103 ods. 8 gréckej ústavy nadobudol účinnosť 7. apríla 2001, teda po nadobudnutí účinnosti smernice 1999/70, ale pred uplynutím jednak bežnej lehoty na prebratie tejto smernice, konkrétne 10. júla 2001, jednak dodatočnej lehoty stanovenej v článku 2 druhom odseku uvedenej smernice, konkrétne 10. júla 2002.

— Právne predpisy

24 Článok 8 ods. 3 zákona 2001/1920 (FEK B’ 11/18.3.1920) o povinnom ukončení pracovnej zmluvy zamestnancov v súkromnom sektore stanovuje:

„Ustanovenia tohto zákona sa uplatňujú aj na pracovné zmluvy na dobu určitú v prípade, keď určenie tejto doby nie je odôvodnené povahou zmluvy, ale zdá sa zamerané na obídenie ustanovení tohto zákona o povinnom ukončení pracovnej zmluvy.“

25 Podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu z článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920 v súlade s gréckou judikatúrou vyplýva, že pracovná zmluva na dobu určitú sa považuje za pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, ak žiaden objektívny dôvod neodôvodňuje obmedzenie jej trvania, k čomu dochádza, ak má takáto zmluva za cieľ uspokojiť trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa. Toto ustanovenie sa uplatňuje nielen v prípade, že bolo opätovne uzavretých niekoľko pracovných zmlúv na dobu určitú, ale tiež v prípade prvej a jedinej pracovnej zmluvy na dobu určitú.

26 Okrem toho zo spisu na Súdnom dvore vyplýva, že rozsudkom 18/2006 Areios Pagos (Najvyšší súd) rozhodol, že článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 predstavuje „rovnocenné zákonné opatrenie" v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody v rozsahu, v akom umožňuje retroaktívne vyhlásiť zmluvy na dobu určitú tak v súkromnom, ako aj vo verejnom sektore, za zmluvy na dobu neurčitú, a to bez ohľadu na zákaz zmeniť pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú stanovený v článku 103 gréckej ústavy, keďže tento zákaz nebráni uznať reálnu povahu zmluvy. Naopak vo svojich rozsudkoch 19/2007 a 20/2007 vydaných 11. júna 2007 Areios Pagos rozhodol, že pracovné zmluvy na dobu určitú nemôžu byť vzhľadom na uvedený článok 103 zmenené na zmluvy na dobu neurčitú, hoci uspokojujú trvalé a dlhodobé potreby.

27 Článok 21 zákona 2190/1994 o zriadení nezávislého úradu pre výber zamestnancov a o úprave administratívnych otázok (FEK A' 28/3.3.1994) stanovuje:

„1. Verejnoprávne orgány a právnické osoby… môžu zamestnávať pracovníkov na základe pracovnej zmluvy podľa súkromného práva na dobu určitú na účely pokrytia sezónnych potrieb alebo iných pravidelne sa opakujúcich alebo dočasných potrieb za ďalej uvedených podmienok a podľa nižšie uvedeného postupu.

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

28 Článok 6 ods. 1 zákona 2527/1997 stanovuje, že uzavretie zmlúv o dielo medzi verejnoprávnymi orgánmi a právnickými osobami z verejného sektora a fyzickými osobami predpokladá predchádzajúce prijatie ministerského rozhodnutia, v ktorom musí byť najmä uvedené, že zhotovenie diela nepatrí do obvyklých funkcií zamestnancov danej organizácie a dôvody, prečo dielo nemôže byť zhotovené zamestnancami tejto organizácie. Podľa tohto ustanovenia je každá zmluva o dielo, ktorá sa týka trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa, absolútne neplatná.

29 Článok 1 zákona 3250/2004 (FEK A’124/7.7.2004) stanovuje nasledujúce:

„1. Štát, územné orgány prvého a druhého stupňa a právnické osoby verejného práva môžu prijať zamestnancov na základe pracovnej zmluvy na čiastočný úväzok na dobu určitú podľa súkromného práva na pokrytie potrieb smerujúcich k poskytnutiu služieb sociálneho charakteru v prospech občanov.

2. Vyššie uvedené prijatia do zamestnania sú zamerané výlučne na pokrytie potrieb doplnkových služieb pre občanov a nemajú žiaden vplyv na zloženie personálu subjektov uvedených v predchádzajúcom odseku.

…“

30 Článok 2 rovnakého zákona stanovuje:

„1. Prijatie do zamestnania sa uskutoční na základe pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas na dobu určitú podľa súkromného práva, týka sa osôb z rôznych sociálnych skupín a vykoná sa v súlade s kritériami výberu, ktoré sú stanovené v článku 4.

2. Tieto zmluvy nemožno uzavrieť na dobu presahujúcu 18 mesiacov. Nová pracovná zmluva s tým istým pracovníkom môže byť uzavretá po uplynutí najmenej 4 mesiacov od uplynutia doby, na ktorú bola uzatvorená predchádzajúca zmluva. Pracovný čas každého zo zamestnancov nemôže presiahnuť dvadsať hodín týždenne."

31 Podľa článku 3 ods. 1 uvedeného zákona:

„Za služby sociálneho charakteru sa považujú tie služby, ktoré sa týkajú predovšetkým starostlivosti a pomoci v domácnosti, údržby školských zariadení, cestnej bezpečnosti žiakov, sociálneho začlenenia imigrantov, mimoriadnej potreby civilnej ochrany, kultúrnych podujatí, pokrytia osobitných potrieb týkajúcich sa životného prostredia, informácií a styku s občanmi, ako aj programov sociálneho charakteru, ktoré sú financované Európskou úniou."

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

Vec C-378/07

32 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu v tejto veci vyplýva, že v priebehu roka 2005 uzavrel každý žalobca vo veci samej s Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, územným celkom, ktorý podľa gréckeho práva patrí do verejného sektora, pracovnú zmluvu podľa súkromného práva na dobu 18 mesiacov, ktorá bola v zmysle zákona 3250/2004 kvalifikovaná ako zmluva „na dobu určitú na kratší pracovný čas“. Žiadna z týchto zmlúv nebola, pokiaľ ide o dĺžku svojej platnosti, predĺžená alebo obnovená.

33 Keďže sa žalobcovia domnievali, že činnosť vykonávaná v rámci týchto zmlúv uspokojovala trvalé a dlhodobé potreby ich zamestnávateľa, požiadali 3. novembra 2006 Monomeles Protodikeio Rethymnis [Súd prvého stupňa v Retimne (samosudca)], aby kvalifikoval tieto zmluvy ako zmluvy na dobu neurčitú a uložil územnému celku žalovanému vo veci samej, aby ich podľa týchto zmlúv zamestnal.

34 Uvedení žalobcovia v tejto súvislosti uvádzajú, že článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, ak je vykladaný v súlade so smernicou 1999/70, predstavuje, tak ako rozhodol Areios Pagos vo svojom rozsudku 18/2006, „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 rámcovej dohody. Článok 103 ods. 8 gréckej ústavy tomu nebráni, pretože zákaz zmeniť vo verejnom sektore zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú sa uplatňuje len na zmluvy, ktoré skutočne uspokojujú dočasné, nečakané a naliehavé potreby zamestnávateľa.

35 Vo svojom rozhodnutí sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či grécky zákonodarca správne prebral smernicu 1999/70, keď z ochrany proti zneužívaniu stanovenej v prezidentskom dekréte 164/2004 vylúčil osoby, ktoré uzavreli jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, pretože toto vylúčenie môže znamenať v rozpore s doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej

pracovníkom na dobu určitú, tak ako ju definuje „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 tejto dohody, pretože článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 sa uplatňuje tak na prvé a jediné zmluvy, ako aj na opätovne uzatvorené zmluvy.

36 Navyše za predpokladu, že sa toto ustanovenie uvedené ako posledné uplatňuje na konanie vo veci samej, tento súd sa domnieva, že okrem toho sa kladie otázka, či je možné uplatňovať vnútroštátne právo tak, že uzavretie zmluvy na dobu určitú sa považuje za odôvodnené objektívnym dôvodom, ak k nemu došlo na základe osobitného zákona s cieľom pokryť mimoriadne, doplnkové, sociálne, naliehavé a dočasné potreby, zatiaľ čo tieto potreby sú v skutočnosti „trvalé a dlhodobé“. Ďalej si kladie otázku, či môže byť právomoc vnútroštátneho sudcu, pokiaľ ide o výklad v tejto súvislosti, obmedzená ústavnou normou, ktorá vo verejnom sektore absolútne zakazuje zmenu zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú.

37 Za týchto podmienok Monomeles Protodikeio Rethymnis rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa doložka 5 a doložka 8 bod 1 a 3 [rámcovej dohody], ktorá je súčasťou [smernice 1999/70] vykladať v tom zmysle, že právo Spoločenstva nepovoľuje prijatie opatrení zo strany členského štátu (v rámci výkonu tejto rámcovej dohody):

a) ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existuje už pred nadobudnutím účinnosti uvedenej smernice rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody?

b) ak opatreniami prijatými pri vykonávaní rámcovej dohody dôjde vo vnútroštátnom právnom poriadku k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, je zníženie ochrany stanovenej pre pracovníkov na dobu určitú, v prípade že nejde o opätovne uzatvorené pracovné zmluvy na dobu určitú, ale iba o jedin[ú] zmluvu, ktorej predmetom je však v skutočnosti zamestnanie pracovníka na pokrytie nie dočasných, mimoriadnych alebo naliehavých potrieb, ale ‚trvalých a dlhodobých' potrieb, spojené s vykonaním uvedenej rámcovej dohody a danej smernice? Na základe toho je toto zníženie ochrany z hľadiska práva Spoločenstva zakázané alebo povolené?

3. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existuje už pred nadobudnutím účinnosti [smernice 1999/70] rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, akým je článok 8 ods. 3 zákona č. 2112/1920 prejednávaný vo veci samej, predstavuje prijatie zákonného opatrenia v rámci výkonu rámcovej dohody, akým je článok 11 prezidentského dekrétu 164/2004 prejednávaného 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:

a) ak sú do pôsobnosti predmetného zákonného opatrenia pri výkone rámcovej dohody zahrnuté výlučne prípady opätovne uzatvorených zmlúv alebo založených pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú a nespadajú doň prípady pracovníkov, ktorí uzatvorili iba jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú (a nie viaceré opätovne uzatvorené zmluvy) na pokrytie ‚trvalých a dlhodobých' potrieb zamestnávateľa, zatiaľ čo predchádzajúce rovnocenné zákonné opatrenie sa vzťahovalo na všetky prípady pracovných zmlúv na dobu určitú, vrátane prípadov, ke[ď] pracovník uzatvoril iba jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú (a nie viaceré opätovne uzatvorené zmluvy), ktorej predmetom je ponuka služieb zo strany pracovníka na pokrytie nie dočasných, mimoriadnych alebo naliehavých potrieb, ale v skutočnosti ‚trvalých a dlhodobých'?

b) ak predmetné zákonné opatrenie stanovuje pri vykonaní rámcovej dohody, ako právny následok ochrany pracovníkov na dobu určitú a predchádzania zneužívaniu v zmysle rámcovej dohody, vyhlásenie pracovnej zmluvy uzavretej na dobu určitú za zmluvu na dobu neurčitú s účinkom *ex nunc*, zatiaľ čo predchádzajúce rovnocenné zákonné opatrenie stanovovalo vyhlásenie pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú za zmluvy na dobu neurčitú s retroaktívnym účinkom (*ex tunc*)?

4. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existuje už pred nadobudnutím účinnosti [smernice 1999/70] rovnocenné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, akým je článok 8 ods. 3 zákona č. 2112/1920 prejednávaný vo veci samej, predstavuje voľba gréckeho zákonodarcu na jednej strane vylúčiť z ochrany stanovenej uvedeným prezidentským dekrétom 164/2004 prípady zneužívania, v ktorých pracovník uzatvoril jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, ktorej predmetom je však v skutočnosti ponuka služieb pracovníka na pokrytie nie dočasných, mimoriadnych alebo naliehavých potrieb, ale potrieb ‚trvalých a dlhodobých', a na druhej strane opomenutie gréckeho zákonodarcu prijať analogické opatrenie so zodpovedajúcim právnym účinkom, účinné a osobitne pre tento prípad vyvolávajúce právne účinky, ktoré chránia v prípade tohto prípadu zneužívania pracovníkov nad rámec všeobecnej ochrany stanovenej bežným pracovným právom gréckeho právneho poriadku v prípade vykonávania práce na základe neplatnej pracovnej zmluvy (bez ohľadu na existenciu zneužívania v zmysle rámcovej dohody), ktorá zahŕňa nárok pracovníka na vyplatenie odmeny za prácu a odstupné pri prepustení, bez ohľadu na skutočnosť, či pracoval na základe platnej alebo neplatnej pracovnej zmluvy, zakázané zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej vo vnútroštátnom právnom poriadku pracovníkom na dobu určitú, v zmysle doložky 8 bodov 1 a 3 rámcovej dohody pri zohľadnení skutočnosti, že:

a) povinnosť vyplatiť odmenu za prácu a odstupné pri prepustení je vnútroštátnym právom stanovená pre každý prípad pracovnoprávneho vzťahu a nie je zameraná najmä na predchádzanie zneužívania v zmysle rámcovej dohody, a

b) uplatnenie už existujúceho rovnocenného zákonného opatrenia má za právny následok vyhlásenie jedinej pracovnej zmluvy na dobu určitú za pracovnú zmluvu na dobu neurčitú?

5. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúce otázky, nesmie vnútroštátny súd pri výklade svojho vnútroštátneho práva v súlade so [smernicou 1999/70] uplatniť ustanovenia právnych predpisov, prijatých na 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 ustanovenia prezidentského dekrétu 164/2004, ktoré konkludentne a nepriamo, ale jasne, vylučujú osobitnú ochranu v prípadoch zneužívania, keď pracovník uzatvoril jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, ktorej predmetom je však v skutočnosti ponuka služieb pracovníkom na pokrytie nie dočasných, mimoriadnych alebo naliehavých potrieb, ale potrieb ‚trvalých a dlhodobých' - a má namiesto nich uplatniť rovnocenné vnútroštátne zákonné opatrenie, existujúce pred nadobudnutím účinnosti uvedenej smernice, akými sú ustanovenia článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920?

6. V prípade, že by vnútroštátny súd v konaní, ktoré sa v zásade týka práce na dobu určitú, považoval hneď od začiatku za uplatniteľné ustanovenie (v prejednávanej veci článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920), ktoré predstavuje rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody a na základe tohto ustanovenia by rozhodol, že tvrdenie, podľa ktorého uzatvoreniu pracovnej zmluvy — hoci aj jedinej — na dobu určitú chýbal objektívny dôvodu spojený s povahou, typom alebo charakteristikami vykonávanej činnosti, má za následok vyhlásenie, že táto zmluva je zmluvou na dobu neurčitú:

a) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva zo strany vnútroštátneho súdu, podľa ktorého objektívnym dôvodom uzatvorenia pracovných zmlúv na dobu určitú je v každom prípade skutočnosť, že ako právny základ ich uzatvorenia bol použitý zákon o prijatí do zamestnania na dobu určitú na pokrytie sociálnych potrieb občasných, nečakaných, mimoriadnych alebo doplnkových (v prejednávanej veci ustanovenia zákona 3250/2004), 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 nemá v tomto prípade možnosť posúdiť skutočnú povahu sporného pracovnoprávneho vzťahu a prekvalifikovať zmluvy na zmluvu na dobu neurčitú? Alebo má byť tento zákaz obmedzený iba na pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré boli skutočne uzatvorené na pokrytie potrieb dočasných, nečakaných, mimoriadnych, naliehavých alebo podobných, okrem zmlúv uzatvorených v skutočnosti na pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb?“

Vec C-379/07

38 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že žalobca vo veci samej opätovne uzatvoril s Dimos Geropotamou, územným celkom, ktorý podľa gréckeho práva patrí do verejného sektora, tri zmluvy na dobu určitú, ktoré boli kvalifikované ako „zmluvy o dielo“ v zmysle článku 6 zákona 2527/1997. Tieto zmluvy boli uzavreté na obdobia od 1. decembra 2003 do 30. novembra 2004, od 1. decembra 2004 do 30. novembra 2005 a od 5. decembra 2005 do 4. decembra 2006.

39 Keďže sa žalobca domnieval, že činnosť vykonávaná v rámci týchto zmlúv v podstate uspokojovala trvalé a dlhodobé potreby jeho zamestnávateľa, obrátil sa 10. novembra 2006 na Monomeles Protodikeio Rethymnis, aby tieto zmluvy vyhlásil za zmluvy na dobu neurčitú a uložil Dimos Geropotamou, aby ho na základe týchto zmlúv zamestnal.

40 Keďže uvedený žalobca uvádza rovnaké dôvody ako dôvody, ktoré uvádzajú žalobcovia vo veci samej vo veci C-378/07 zhrnuté v bode 34 tohto rozsudku, vnútroštátny súd si vo svojom rozhodnutí kladie otázku, či prezidentský dekrét 164/2004 nepredstavuje tiež zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom na dobu určitú, ako bola definovaná v článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920, z nasledujúcich dôvodov:

— na jednej strane pokiaľ ide o článok 11 prezidentského dekrétu 164/2004, ktorý na základe prechodného ustanovenia umožňuje zmeniť zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, jeho pôsobnosť *rationae temporis* je obmedzená len na určité existujúce zmluvy alebo zmluvy, ktorých platnosť skončila, jeho kumulatívne podmienky uplatňovania sú prísnejšie pokiaľ ide o obdobie, ktoré delí dve zmluvy a celkovú minimálnu dĺžku zmlúv a nakoniec táto zmena nemá retroaktívny účinok, a

— na druhej strane pokiaľ ide o článok 7 prezidentského dekrétu 164/2004, ktorý stanovuje na základe trvalého ustanovenia zaplatenie platu a odstupného, stanovuje rovnaké sankcie ako sankcie upravené pracovným právom bez ohľadu na akéhokoľvek zneužitie, pričom neumožňuje zmeniť zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú.

41 Okrem toho za predpokladu, že je možné uplatniť článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 na spor vo veci samej, kladie tento súd rovnaké otázky ako otázky položené vo veci C-378/07 a zhrnuté v bode 36 tohto rozsudku, ktoré sa týkajú pojmu „objektívny dôvod“ a vplyvu, ktorý má na právomoc vnútroštátneho súdu absolútny zákaz meniť vo verejnom sektore pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú.

42 Za týchto podmienok sa Monomeles Protodikeio Rethymnis rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa doložka 5 a doložka 8 bod 1 a 3 [rámcovej dohody], ktorá je súčasťou [smernice 1999/70] vykladať v tom zmysle, že právo Spoločenstva nepovoľuje prijatie opatrení zo strany členského štátu (v rámci výkonu tejto rámcovej dohody):

a) ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existuje už pred nadobudnutím účinnosti smernice rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody?

b) ak opatreniami prijatými v súvislosti s vykonaním rámcovej dohody bude vo vnútroštátnom právnom poriadku znížená všeobecná úroveň ochrany pracovníkov na dobu určitú?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existuje už pred nadobudnutím účinnosti [smernice 1999/70] rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 prejednávaný vo veci samej, predstavuje prijatie zákonného opatrenia v rámci vykonania rámcovej dohody — akým je článok 11 prezidentského dekrétu 164/2004 prejednávaný vo veci samej — zakázané zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom na dobu určitú vo vnútroštátnom právnom poriadku, v zmysle doložky 8 bodov 1 a 3 rámcovej dohody:

a) ak bolo uvedené ustanovenie prijaté po uplynutí lehoty stanovenej na prebratie [smernice 1999/70], ale do rámca jeho pôsobnosti *rationae temporis* spadajú iba pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ktoré boli platné do dňa nadobudnutia účinnosti tohto opatrenia, alebo ktorých platnosť

skončila do určitého obdobia od nadobudnutia účinnosti opatrenia, ale po uplynutí lehoty stanovenej na prebratie uvedenej smernice, zatiaľ čo už existujúce rovnocenné zákonné opatrenie nemá rámec pôsobnosti časovo obmedzený a zahŕňa všetky pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené, platné alebo ktorých platnosť skončila v dobe, ke[ď] nadobudla účinnosť táto smernica a v čase, keď uplynula lehota na jej prebratie?

b) ak do rámca pôsobnosti tohto zákonného opatrenia spadajú iba pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ktoré sú na účely uvedeného opatrenia považované za opätovne uzatvorené, ak kumulatívne spĺňajú i) jednotlivé zmluvy neboli uzatvorené s časovým odstupom dlhším ako 3 mesiace a ii) celková doba opätovne uzatvorených pracovných zmlúv bola aspoň 24 mesiacov ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto opatrenia, nezávisle od počtu obnovení, 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 opätovne uzatvorené aspoň tri pracovné zmluvy, zatiaľ čo už existujúce rovnocenné zákonné opatrenie nestanovuje tieto podmienky a zahŕňa naopak všetky (opätovne uzatvorené) pracovné zmluvy na dobu určitú, nezávisle od minimálnej dĺžky zamestnania a minimálneho počtu opätovne uzatvorených zmlúv?

c) ak predmetné zákonné opatrenie stanovuje ako právny následok ochrany pracovníkov na dobu určitú a ako prevenciu pred zneužitím v zmysle rámcovej dohody vyhlásenie pracovných zmlúv na dobu určitú za zmluvy na dobu neurčitú *ex nunc*, zatiaľ čo už existujúce zákonné opatrenie stanovuje vyhlásenie pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú za zmluvy na dobu neurčitú s retroaktívnym účinkom (*ex tunc*)?

3. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, ak vo vnútroštátnom právnom poriadku existuje rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody už pred nadobudnutím účinnosti [smernice 1999/70], akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 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 164/2004 prejednávaný vo veci samej, ak stanovuje ako jediný prostriedok ochrany pracovníkov zamestnaných na dobu určitú pred zneužitím povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odmenu a odstupné pri prepustení v prípade zamestnania nezákonne založeného opätovný[m] uzatvorením zmlúv na dobu určitú, pri zohľadnení skutočnosti, že:

a) povinnosť vyplatiť odmenu a odstupné je stanovená vnútroštátnym právom pre každý pracovnoprávny vzťah a nie je osobitne zameraná na zabránenie zneužitiu v zmysle rámcovej dohody, a

b) uplatnenie už existujúceho rovnocenného zákonného opatrenia má za právny následok vyhlásenie opätovne 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] uplatniť ustanovenia zákonného opatrenia, prijatého na účely vykonania 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 164/2004, a má namiesto nich uplatniť vnútroštátne zákonné opatrenia existujúce pred nadobudnutím účinnosti uvedenej smernice, akými sú ustanovenia článku 8 ods. 3 zákona 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 prejednávanej veci článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920), ktoré predstavuje rovnocenné zákonné opatrenie v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, a na základe tohto

ustanovenia by malo tvrdenie, podľa ktorého opätovnému uzatvoreniu pracovných zmlúv na dobu určitú chýbal objektívny dôvod spojený s povahou, typom alebo charakteristikami vykonávanej činnosti, za následok vyhlásenie takejto zmluvy za zmluvu na dobu neurčitú:

a) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva vnútroštátnym súdom, 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 na účely pokrytia sociálnych potrieb mimoriadnych, doplnkových, naliehavých a dočasných, aj keď v skutočnosti sú pokryté potreby ‚trvalé a dlhodobé'?

b) je v súlade s právom Spoločenstva výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva vnútroštátnym súdom, 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 na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, aj keď bola táto zmluva zneužívajúco uzatvorená na dobu určitú (to znamená, že v skutočnosti pokrývala potreby trvalé a dlhodobé), a vnútroštátny súd nemá možnosť posúdiť skutočnú povahu sporného pracovnoprávneho vzťahu a opraviť kvalifikáciu zmluvy na zmluvu na dobu neurčitú? Alebo má byť tento zákaz obmedzený iba na pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré boli skutočne uzatvorené na pokrytie dočasných, nečakaných, mimoriadnych, naliehavých alebo podobných potrieb, okrem zmlúv uzatvorených v skutočnosti na pokrytie trvalých a dlhodobých potrieb?"

Vec C-380/07

43 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že žalobcovia vo veci samej v tejto veci opätovne uzavreli s Dimos Geropotamou, ako aj s právnickou osobou súkromného

práva nazvanou „O Geropotamos“, mestským podnikom, tri pracovné zmluvy na dobu určitú, z ktorých prvá, kvalifikovaná ako „pracovná zmluva“ v zmysle zákona 2190/1994, bola uzatvorená na obdobie od 1. júla 2004 do 1. decembra 2004 a ďalšie dve kvalifikované ako „zmluvy o dielo“ v zmysle článku 6 zákona 2527/1997 boli uzatvorené na obdobie od 29. decembra 2004 do 28. decembra 2005 a od 30. decembra 2005 do 29. decembra 2006.

44 Keďže 10. novembra 2006 bol Monomeles Protodikeio Rethymnis predložený spor v zásade rovnaký ako spor vo veci C-379/07, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru rovnaké prejudiciálne otázky ako otázky, ktoré boli predložené v tejto poslednej uvedenej veci.

45 Uznesením z 12. novembra 2007 rozhodol predseda Súdneho dvora spojiť tieto tri veci na účely písomnej časti konania, ústnej časti konania a rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

46 Okrem žalobcov vo veci samej všetci účastníci, ktorí predložili Súdnemu dvoru písomné pripomienky, z rôznych dôvodov popreli alebo aspoň spochybnili relevantný charakter položených otázok a z tohto dôvodu ich prípustnosť.

47 V prvom rade sa grécka vláda domnieva, že požadovaný výklad doložky 5 bodu 1 a doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody nesúvisí so sporom vo veci samej. Vnútroštátny súd sa nesprávne, a preto hypoteticky domnieval, že článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920

predstavoval alternatívny legislatívny rámec na vykonanie uvedenej rámcovej dohody. Tento zákon sa však, ako zdôrazňujú žalovaní vo veci samej, najmä vzhľadom na zákazy stanovené v článku 103 ods. 8 gréckej ústavy a článku 21 zákona 2190/1994 vo verejnom sektore neuplatňuje. Tento výklad článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920 okrem toho potvrdzujú rozsudky Areios Pagos 19/2007 a 20/2007. Okrem toho Komisia a žalovaní vo veci samej bez toho, aby výslovne spochybnili prípustnosť položených otázok, tiež popierajú, že toto ustanovenie bolo ešte účinné v čase, keď uplynula lehota na prebratie smernice 1999/70, a že umožňovalo zmeniť predmetné zmluvy na pracovné zmluvy na dobu neurčitú.

48 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že nie je úlohou Súdneho dvora vyjadrovať sa v rámci prejudiciálneho konania k výkladu vnútroštátnych ustanovení ani posúdiť, či je výklad, ktorý podáva vnútroštátny súd, správny. 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 definovalo rozhodnutie vnútroštátneho súdu (pozri rozsudky z 29. apríla 2004, Orfanopoulos a Oliveri, C-482/01 a C-493/01, Zb. s. I-5257, bod 42; zo 14. februára 2008, Dynamic Medien, C-244/06, Zb. s. I-505, bod 19, a zo 4. decembra 2008, Jobra, C-330/07, Zb. s. I-9099, bod 17; pozri tiež v tomto zmysle uznesenie z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, body 134 a 143).

49 Vnútroštátny súd sa však v zásade v rámci sporov vo veci samej pýta, či prebratie smernice 1999/70 prezidentským dekrétom 164/2004 v rozsahu, v akom zo svojej pôsobnosti vylučuje zamestnancov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú a v akom neumožňuje zmeniť vo verejnom sektore pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú alebo túto zmenu viaže na splnenie obmedzujúcich podmienok, predstavuje „zníženie“ v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej zmluvy vo vzťahu k ochrane vyplývajúcej z článku 8 ods. 1 zákona 2112/1920. V tejto súvislosti sa výslovne domnieva, pričom sa opiera o vnútroštátnu judikatúru, že sa toto ustanovenie uvedené ako posledné vzťahuje na verejný sektor, a na tento účel sa okrem iného opiera o predpoklad, že jednak bolo uvedené ustanovenie účinné v priebehu lehoty na prebratie smernice 1999/70 a jednak umožňovalo takúto zmenu.

50 Okrem toho o existencii takéhoto zníženia možno uvažovať, tak ako uvádza Komisia a ako sa domnieva vnútroštátny súd, len ak sa uvedený článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, hoci stále účinný, v takých situáciách, akými sú situácie prejednávané vo veci samej, súčasne neuplatňuje s vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá prebrala rámcovú dohodu, či už napríklad z dôvodu samotného prijatia tejto neskoršej právnej úpravy, zmeny článku 103 ods. 8 gréckej ústavy alebo zmeny v judikatúre, ktorú Areios Pagos uskutočnil vo svojich rozsudkoch 19/2007 a 20/2007 týkajúcich sa výkladu uvedeného článku 8 ods. 3.

51 Je preto potrebné dospieť k záveru, že bez ohľadu na nezhody medzi účastníkmi konania vo veci samej, pokiaľ ide o výklad vnútroštátneho práva a kritiky smerujúce proti výkladu, ktorý zastáva vnútroštátny súd, musí byť posúdenie príslušných otázok uskutočnené s ohľadom na výklad vnútroštátneho práva uskutočnený týmto vnútroštátnym súdom. Námietku neprípustnosti, ktorú vzniesla grécka vláda v tomto smere, treba zamietnuť.

52 V druhom rade Komisia tvrdí, že tretia až šiesta otázka, ktoré boli položené vo veci C-378/07, sú bezpredmetné. Z rozsudku z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, Zb. s. I-9981, body 41 až 43), vyplýva, ako tvrdí aj grécka a talianska vláda, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody smeruje len k zamedzovaniu zneužívania prameniaceho z využívania opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú a neuplatňuje sa, pokiaľ je predmetná zmluva prvou a jedinou pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi stranami.

53 Tejto námietke nemožno vyhovieť.

54 Vyššie uvedené otázky, ktoré sa netýkajú doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, ale doložky 8 bodu 3 tejto dohody, majú za cieľ v podstate určiť, či prebratie smernice 1999/70 prezidentským dekrétom 164/2004 predstavuje „zníženie“ v zmysle doložky 8 ods. 3 rámcovej dohody, pokiaľ ide o úroveň ochrany priznanej článkom 8 ods. 3 zákona

2112/1920 pracovníkom, ktorí uzavreli jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, a v prípade kladnej odpovede spresniť následky, ktoré z toho vyplývajú, pokiaľ ide o spory vo veci samej.

55 Tieto otázky teda vôbec nie sú bezpredmetné, ale týkajú sa najmä toho, tak ako tvrdia grécka a talianska vláda a Komisia, či sa doložka 8 bod 3 rámcovej dohody neuplatňuje v prípade, že bola uzavretá len jediná pracovná zmluva na dobu určitú.

56 V tejto súvislosti preto treba uviesť, že v rozsudku Mangold, už citovanom, Súdny dvor po tom, ako v bodoch 42 a 43 tohto rozsudku rozhodol, že výklad doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody je zjavne irelevantný z hľadiska riešenia sporu, ktorý prejednáva vnútroštátny súd, pretože tento spor sa týka prvej a jedinej pracovnej zmluvy na dobu určitú, odpovedal v bodoch 44 až 54 tohto rozsudku na doplňujúcu otázku, ktorá mu bola v kontexte tohto sporu položená týmto vnútroštátnym súdom, pokiaľ ide o výklad doložky 8 bodu 3 tejto dohody.

57 Keďže za týchto podmienok sa tretia až šiesta otázka vo veci C-378/07 týkajú výkladu práva Spoločenstva a tento výklad nie je zjavne bez vzťahu so skutočnosťou alebo predmetom sporov pred vnútroštátnym súdom, ktoré zjavne nie sú hypotetické, musí Súdny dvor podľa ustálenej judikatúry na tieto otázky odpovedať (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, body 41 a 42, a z 23. novembra 2006, Asnef-Equifax a Administración del Estado, C-238/05, Zb. s. I-11125, body 15 až 17, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 42 až 44).

58 V treťom rade talianska vláda tvrdí, že druhá prejudiciálna otázka položená vo veciach C-379/07 a C-380/07 je neprípustná, pretože prechodné ustanovenia stanovené v článku 11 prezidentského dekrétu 164/2004, ktorých sa táto otázka týka, sa na zmluvy

vo veci samej neuplatňujú, pretože na tieto zmluvy sa naopak vzťahuje všeobecný režim stanovený v článkoch 5 až 7 uvedeného dekrétu. Táto otázka teda vôbec nesúvisí so spormi vo veci samej.

59 Tejto námietke nemožno vyhovieť. Keďže z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v čase, keď prezidentský dekrét 164/2004 nadobudol účinnosť, teda 19. júla 2004, zmluvy na dobu určitú posudzované v týchto veciach ešte platili, patrili tieto zmluvy do pôsobnosti článku 11 uvedeného dekrétu.

60 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu v týchto veciach určite vyplýva, že žalobcovia vo veci samej nespĺňali podmienky stanovené týmto ustanovením, aby mohli byť ich zmluvy zmenené na pracovné zmluvy na dobu neurčitú.

61 Svojou druhou otázkou položenou v uvedených veciach však vnútroštátny súd žiada určiť, či tieto podmienky, ktoré viedli k vylúčeniu uvedených zmlúv z prechodného režimu stanoveného článkom 11 dekrétu 164/2004, znamenali „zníženie“ v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody, takže žalobcom vo veciach samých mohlo z ustanovení tejto rámcovej dohody plynúť právo na zmenu týchto zmlúv na zmluvy na dobu neurčitú, ako to podľa nich stanovovalo „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 tejto dohody, teda článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920.

62 Z tohto dôvodu a vzhľadom na judikatúru citovanú v bode 57 tohto rozsudku sa nemožno domnievať, že výklad práva Spoločenstva požadovaný v druhej otázke vo veciach C-379/07 a C-380/07 je zjavne bez vzťahu so skutočnosťou alebo predmetom sporov pred vnútroštátnym súdom, ktoré zjavne nie sú hypotetické.

63 Vzhľadom na vyššie uvedené sú položené otázky prípustné.

O veci samej

64 Prvá skupina otázok vnútroštátneho súdu sa týka výkladu doložky 5 bodu 1 a doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody tak, aby bolo možné posúdiť, či tieto ustanovenia bránia vnútroštátnej právnej úprave vo veci samej, a najmä prezidentskému dekrétu 164/2004, ktorý bol prijatý osobitne s cieľom prebrať rámcovú zmluvu vo verejnom sektore. Tento súd sa preto pýta na nasledujúce body:

— po prvé, pokiaľ ide o opatrenia stanovené v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody, ktoré majú zabrániť zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, na mieru voľnej úvahy, ktorú majú členské štáty pri prebratí tejto doložky v prípade, že vo vnútroštátnom práve už existuje „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle uvedenej doložky (prvé otázky vo veciach C-378/07 až C-380/07), a na pojem „objektívne dôvody“ v zmysle tejto doložky [šiesta otázka písm. a) vo veci C-378/07 a piata otázka písm. a) vo veciach C-379/07 a C-380/07],

— po druhé, pokiaľ ide o pojem „zníženie“ v zmysle doložky 8 bodu 3 uvedenej dohody, či sa uvedená doložka uplatňuje na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú (druhá otázka vo veci C-378/07), a či bráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava, ktorou sa preberá právo Spoločenstva,

zmenila už existujúce vnútroštátne právo (tretia až štvrtá otázka vo veci C-378/07, ako aj druhá a tretia otázka vo veciach C-379/07 a C-380/07), a

— po tretie, pokiaľ ide o sankcie v prípade zneužívania opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, či rámcová zmluva bráni absolútnemu zákazu vo verejnom sektore zmeniť tieto zmluvy na zmluvy na dobu neurčitú [šiesta otázka písm. b) vo veci C-378/07 a piata otázka písm. b) vo veciach C-379/07 a C-380/07].

65 Okrem toho je cieľom týchto otázok vnútroštátneho súdu spresnenie následkov, ktoré by pre vnútroštátny súd vyplývali z nezlučiteľnosti prezidentského dekrétu 164/2004 s ustanoveniami rámcovej dohody (piata otázka vo veci C-378/07, ako aj štvrtá otázka vo veciach C-379/07 a C-380/07).

66 Je preto potrebné odpovedať na otázky položené vnútroštátnym súdom v poradí určenom v bodoch 64 a 65, pričom v rozsahu, v akom sa vnútroštátny súd pýta na zlučiteľnosť prezidentského dekrétu 164/2004 s rámcovou zmluvou, je potrebné hneď upresniť, že Súdny dvor v rámci konania začatého na základe článku 234 ES nemá právomoc vyjadrovať sa k zlučiteľnosti ustanovení vnútroštátneho práva s ustanoveniami práva Spoločenstva. Súdny dvor však má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prostriedky vyplývajúce z tohto práva, ktoré mu umožnia posúdiť túto zlučiteľnosť, na účely rozhodnutia veci, ktorú prejednáva (pozri najmä rozsudok z 5. júla 2007, Fendt Italiana, C-145/06 a C-146/06, Zb. s. I-5869, bod 30).

O opatreniach, ktoré majú zabrániť zneužívaniu v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody

— O miere voľnej úvahy, ktorú majú členské štáty v prípade, že vo vnútroštátnom práve existuje „rovnocenné zákonné opatrenie“

67 Vnútroštátny súd sa svojimi otázkami v podstate pýta, či sa má doložka 5 bod 1 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát prijal vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý, s cieľom prebrať smernicu 1999/70 tak, aby sa jej ustanovenia uplatňovali vo verejnom sektore, stanovuje vykonanie opatrení, ktoré majú zabrániť zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú uvedených v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky, ak vo vnútroštátnom práve už existuje „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle uvedenej doložky, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920.

68 S cieľom odpovedať na túto otázku týkajúcu sa určenia miery voľnosti, ktorú majú členské štáty pri prebratí doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, treba najprv upresniť dosah pojmu „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle tejto doložky.

69 Grécka vláda a Komisia tvrdia, že článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 nepredstavuje takéto opatrenie, pretože má iný predmet ako uvedená doložka. Tento zákon, ktorý sa týka ukončení pracovných zmlúv na dobu neurčitú, neobsahuje ustanovenia týkajúce sa zabránenia zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ale len umožňuje určiť, že zmluva je zmluvou na dobu neurčitú v súvislosti s ukončením tejto zmluvy. V každom prípade by podľa gréckej vlády možnosť zmeniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú vôbec neodrádzala od opätovného uzatvárania zmlúv vo verejnom sektore, pretože finančné následky takejto zmeny by znášal celý územný celok, a nie, na rozdiel od situácie v súkromnom sektore, dotknutý zamestnávateľ.

70 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, tak ako bolo pripomenuté v bodoch 48 až 51 tohto rozsudku, že ak prináleží vnútroštátnemu súdu vykladať vnútroštátne právo, v danom prípade článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, a vzhľadom na to je s cieľom odpovedať na položené otázky potrebné pripustiť, že toto ustanovenie, tak ako to konštatoval uvedený súd, umožňuje zmeniť vo verejnom sektore pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, aj tak stále platí, že pojem „rovnocenné zákonné opatrenie" v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody je sám osebe pojmom práva Spoločenstva, ktorý sa má vykladať vo všetkých členských štátoch rovnako.

71 V tomto ohľade je určite správne, ako vyplýva z bodu 10 všeobecných odôvodnení rámcovej dohody, že táto dohoda ponecháva členským štátom a sociálnym partnerom, aby vymedzili podrobné spôsoby uplatňovania zásad a noriem, ktoré uvádza, s cieľom zaručiť ich súlad s právom a/alebo s vnútroštátnou praxou a zabezpečiť, že sú náležite vzaté do úvahy osobitosti konkrétnych situácií (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 68, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 87).

72 Hoci podľa odôvodnenia č. 17 smernice 1999/70 rámcová dohoda odkazuje v tomto smere na členské štáty, obsah uvedených zásad a noriem sa podľa vnútroštátneho práva členských štátov nemôže líšiť, pretože podľa odôvodnenia č. 14 uvedenej smernice a preambuly uvedenej rámcovej dohody má rámcová dohoda za cieľ stanoviť na úrovni Spoločenstva všeobecný rámec používania zmlúv na dobu určitú.

73 Keďže v danom prípade nie je pojem „rovnocenné zákonné opatrenie" definovaný v rámcovej dohode, v prípade neexistencie odkazu na vnútroštátne právo je potrebné uviesť, že doložka 5 bod 1 uvedenej dohody má za cieľ vykonať jeden z cieľov sledovaných touto dohodou, a to upraviť opätovné využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú považované za možný zdroj zneužívania pracovníkov, stanovením určitého počtu minimálnych ochranných opatrení určených na predchádzanie nestálosti situácie pracovníkov (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 63, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 84).

74 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody ukladá členským štátom v úsilí predísť „zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opätovnom zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú“ prijať jedno alebo viaceré z opatrení, ktoré vymenováva, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje „rovnocenné zákonné opatrenia“ na predchádzanie týmto zneužitiam. Tri opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov odôvodňujúcich opätovné uzatváranie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné zakladanie takýchto pracovnoprávnych vzťahov, maximálne prípustného celkového obdobia platnosti takýchto opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení (pozri rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 69, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 80).

75 Zo znenia uvedenej doložky nepochybne vyplýva, že rôzne opatrenia navrhnuté touto doložkou sú chápané ako „ekvivalentné“ (rozsudok Impact, už citovaný, bod 76).

76 Z tohto dôvodu sa zdá, že vzhľadom na výraz „rovnocenné zákonné opatrenie“ sa doložka 5 bod 1 rámcovej dohody týka každého vnútroštátneho opatrenia, ktoré má za cieľ, tak ako opatrenia stanovené v uvedenej doložke, účinne predchádzať zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 65).

77 Ako uviedla generálna advokátka v bodoch 53 a 54 svojich návrhov, v tejto súvislosti nie je relevantné, že predmetné opatrenie vnútroštátneho práva vo veci samej, akým je v danom prípade ustanovenie článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920, nestanovuje osobitné opatrenia vymenované v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody, alebo že nebolo špecificky prijaté s cieľom chrániť pracovníkov pred zneužívaním v oblasti opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú alebo že jeho pôsobnosť nie je obmedzená len na takéto zmluvy. Len čo je ustanovenie spôsobilé, prípadne v spojení s inými ustanoveniami vnútroštátneho práva, prispievať k účinnému predchádzaniu zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú, má sa považovať za rovnocenné s opatreniami vymenovanými v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody.

78 Vo veciach samých teda prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, v akom rozsahu má možnosť, ktorá je podľa neho stanovená v článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920, zmeniť vo verejnom sektore pracovnú zmluvu na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak má takáto zmluva v skutočnosti uspokojiť trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa, s cieľom účinne predchádzať zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú. Za predpokladu, že uvedený súd dospeje k záveru, že toto ustanovenie takýto účinok má, treba toto ustanovenie považovať za „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody.

79 Ďalej pokiaľ ide o otázku, či v takomto prípade „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle tejto doložky bráni tomu, aby príslušný členský štát prijal vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý stanovuje vo svojich článkoch 5 až 7 a 11 na účely prebratia smernice 1999/70 osobitné opatrenia, ktoré majú za cieľ predchádzať zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, treba pripomenúť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým, že predpisuje účinné a záväzné prijatie najmenej jedného opatrenia, ktoré vymenúva a ktoré majú za cieľ predísť zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú, ak vnútroštátne právo ešte neobsahuje rovnocenné opatrenia, ukladá členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zamedzení takéhoto zneužívania, pričom voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa necháva na členské štáty (rozsudok Impact, už citovaný, bod 70 a citovaná judikatúra).

80 Z toho vyplýva, že členským štátom podľa tohto ustanovenia prináleží na dosiahnutie tohto cieľa voľná úvaha, pod podmienkou, že zaručia výsledok uložený právom Spoločenstva, tak ako to vyplýva nielen z článku 249 tretieho odseku ES, ale tiež z článku 2 prvého odseku smernice 1999/70, vykladaného v spojení s odôvodnením č. 17 tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 68, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 87).

81 Súdny dvor už rozhodol, že v rámci voľnej úvahy, ktorá prináleží členským štátom podľa doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, členský štát môže s cieľom predchádzať zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú použiť 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 (pozri rozsudok Impact, už citovaný, bod 71).

82 Z toho vyplýva, že ak v prípade neexistencie rovnocenného zákonného opatrenia vo vnútroštátnom práve musí členský štát, aby správne prebral smernicu 1999/70, prijať jedno alebo viaceré preventívne opatrenia vymenované v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) (pozri v tomto zmysle rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 65, a Impact, už citovaný, body 69 a 70, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 80), existencia takéhoto rovnocenného zákonného opatrenia naopak nemôže, aby nedošlo k ohrozeniu vývoja existujúcej vnútroštátnej právnej úpravy, brániť členským štátom prijať jedno alebo viaceré opatrenia vymenované v uvedenej doložke 5 bode 1 písm. a) až c), najmä s cieľom, tak ako v zásade pripustili všetci účastníci konania, ktorí predložili písomné pripomienky, zmeniť alebo doplniť ochranu vyplývajúcu z uvedeného rovnocenného zákonného opatrenia.

83 Je však potrebné pripomenúť, že miera voľnej úvahy ponechaná členským štátom nie je neohraničená, pretože nemôže v žiadnom prípade viesť až k spochybneniu cieľa alebo potrebného účinku rámcovej dohody (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 82).

84 Keďže doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, ako vyplýva z bodov 73 až 77 a 79 tohto rozsudku, ukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť vo svojich vnútroštátnych úpravách účinné predchádzanie zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, prijatie takejto vnútroštátnej právnej úpravy na prebratie práva Spoločenstva nemôže ovplyvniť účinný charakter uvedeného predchádzania, ktorý predtým vyplýval z „rovnocenného zákonného opatrenia“ v zmysle uvedenej doložky 5 bodu 1. V tejto súvislosti je osobitne dôležité, aby právna situácia vyplývajúca z týchto rôznych opatrení existujúcich vo vnútroštátnom práve bola dostatočne presná a jasná, aby mohli jednotlivci poznať plný rozsah svojich práv a prípadne sa ich domáhať pred vnútroštátnymi súdmi.

85 Okrem toho voľná úvaha priznaná členským štátom doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody musí byť vykonávaná tak, aby sa dodržalo právo Spoločenstva a najmä všeobecné zásady práva Spoločenstva, ako aj ostatné ustanovenia rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, body 50 až 54 a 63 až 65).

86 V tejto súvislosti treba osobitne zdôrazniť, že ak vnútroštátne právo už obsahuje ustanovenia určené na účinné zabránenie opätovnému zneužívaniu zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré môžu predstavovať „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, prijatie jedného alebo viacerých preventívnych opatrení vymenovaných v uvedenej doložke 5 bode 1 písm. a) až c) tejto dohody platne neodôvodňuje zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa vzťahuje rámcová dohoda v zmysle doložky 8 bodu 3 tejto dohody, čo je predmetom otázok skúmaných v bodoch 108 až 178 tohto rozsudku.

87 Vnútroštátnemu súdu teda treba odpovedať, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby členský štát prijal vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý s cieľom prebrať smernicu 1999/70 tak, aby sa jej ustanovenia uplatňovali vo verejnom sektore, stanovuje vykonanie opatrení, ktoré majú predchádzať zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú uvedených v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky, ak vo vnútroštátnom práve, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, už existuje „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle uvedenej doložky, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, pod podmienkou, že uvedená právna úprava jednak neovplyvňuje účinný charakter predchádzania opätovnému zneužívaniu zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktorý vyplýva z uvedeného rovnocenného zákonného opatrenia, a jednak dodržiava právo Spoločenstva, najmä doložku 8 bod 3 uvedenej dohody.

— O podmienke „objektívnych dôvodov“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody

88 Svojimi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby orgány dotknutého členského štátu uplatňovali vnútroštátnu právnu úpravu, aká je prejednávaná vo veci samej, takým spôsobom, že uzavretie pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore, bez ohľadu na to, či ide o prvú a jedinú zmluvu alebo o opätovne uzatvorené zmluvy, je považované za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle uvedenej doložky, a to na základe jediného dôvodu spočívajúceho v tom, že tieto zmluvy sú založené na zákonných ustanoveniach, ktoré umožňujú, aby boli uzavreté alebo obnovené na účely uspokojenia určitých dočasných potrieb, zatiaľ čo v skutočnosti sú tieto potreby „trvalé a dlhodobé“.

89 Z rozhodnutí vnútroštátneho súdu vyplýva, že tieto otázky položil súd, ktorému boli predložené spory vo veci samej, pretože takéto uplatnenie vnútroštátneho práva by mohlo viesť k zmareniu právomoci, ktorá je mu priznaná článkom 8 ods. 3 zákona 2112/1920, ktorý tento súd kvalifikoval ako „rovnocenné zákonné opatrenie“, zmeniť pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú. Takáto zmena je podľa vnútroštátneho súdu vylúčená, keď je doba určitá odôvodnená objektívnymi dôvodmi.

90 Hneď na začiatku treba uviesť, že rámcová dohoda neukladá členským štátom povinnosť prijať opatrenie, ktoré vyžaduje, aby každá prvá a jediná pracovná zmluva na dobu určitú bola odôvodnená takýmito objektívnymi dôvodmi. Ako Súdny dvor už rozhodol, na takéto pracovné zmluvy na dobu určitú sa nevzťahuje doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, ktorá sa týka len predchádzania zneužívaniu opätovných pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, a objektívne dôvody stanovené v bode 1 písm. a) uvedenej doložky sa teda vzťahujú len na obnovenie takýchto zmlúv alebo pomerov (pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 41 až 43).

91 Okrem toho, pokiaľ ide o opätovne uzatvárané pracovné zmluvy alebo opätovne zakladané pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, treba pripomenúť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, ktorá má osobitne za cieľ zabrániť zneužívaniu, ktoré vyplýva z ich

používania, ukladá členským štátom povinnosť zaviesť do svojho právneho poriadku jedno alebo viaceré opatrenia vymenované v jej bode 1 písm. a) až c), ak v príslušnom členskom štáte ešte neexistujú rovnocenné zákonné ustanovenia určené na účinné predchádzanie zneužívaniu tohto typu pracovných zmlúv. Medzi uvedenými opatreniami uvádza doložka 5 bod 1 písm. a) „objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzavretie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávnych vzťahov“ (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 64 až 66).

92 Ako vyplýva z bodu 7 všeobecných odôvodnení rámcovej zmluvy, zmluvné strany tejto dohody sa domnievali, že používanie pracovných zmlúv na dobu určitú založené na objektívnych dôvodoch je prostriedkom, ako predchádzať zneužitiam (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 67, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 86).

93 Ako bolo uvedené v bodoch 79 až 82 tohto rozsudku, členské štáty disponujú mierou voľnej úvahy pri vykonaní doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia.

94 Z toho vyplýva, že na účely tohto vykonania sa členský štát môže legitímne rozhodnúť neprijať opatrenie stanovené v bode 1 písm. a) uvedenej doložky, ktoré požaduje, aby bolo obnovenie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Naopak môže radšej uprednostniť prijatie jedného z opatrení uvedených v bode 1 písm. a) a c) uvedenej doložky alebo prijať obe tieto opatrenia, ktoré sa týkajú celkovej maximálnej dĺžky opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení, alebo sa môže rozhodnúť zachovať existujúce rovnocenné zákonné opatrenie, a to za podmienky, že bez ohľadu na vybrané opatrenie bude zaistené účinné predchádzanie zneužívaniu pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 101).

95 Keď sa však členský štát s cieľom vykonať doložku 5 bod 1 rámcovej dohody rozhodne prijať opatrenie uvedené v bode 1 písm. a) uvedenej doložky, ktoré požaduje, aby bolo opätovné uzavretie pracovných zmlúv alebo opätovné založenie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú odôvodnené objektívnymi dôvodmi, je povinný zaručiť výsledok, ktorý mu ukladá právo Spoločenstva, ako aj výsledok vyplývajúci nielen z článku 249 tretieho odseku ES, ale tiež z článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 vykladaného v spojení s jej odôvodnením č. 17 (pozri v tomto zmysle rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 68, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 87).

96 Za týchto okolností pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody musí byť, ako už Súdny dvor rozhodol, chápaný tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto v tomto osobitnom kontexte môže odôvodniť použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na splnenie ktorých boli takéto zmluvy uzatvorené, a z charakteristických vlastností spojených s nimi alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 69 a 70, a z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 53, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, body 88 a 89).

97 Naopak vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje využitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami, ktoré sú upresnené v dvoch predchádzajúcich bodoch (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 71, a Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 54, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 90).

98 Takéto ustanovenie, ktoré je čisto formálne a ktoré osobitne neodôvodňuje použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú existenciou objektívnych faktorov vyplývajúcich najmä z osobitného charakteru daných činností a podmienok ich výkonu, v sebe nesie reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv a nie je preto zlučiteľné s cieľom a užitočným účinkom rámcovej dohody (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 72, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 91).

99 Ak by sa pripustilo, že vnútroštátne ustanovenie môže právoplatne a bez ďalšieho upresnenia odôvodniť opätovne uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú, viedlo by to k porušeniu účelu rámcovej dohody, ktorým je ochrana pracovníkov proti nestabilite zamestnania, a zbavilo by to zásadu jej podstaty, podľa ktorej zmluvy na dobu neurčitú tvoria všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 73, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 92).

100 Najmä využitie pracovných zmlúv na dobu určitú iba na základe takého všeobecného zákonného alebo podzákonného ustanovenia, bez ohľadu na konkrétny obsah zvažovanej činnosti, neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či opätovné uzavretie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe a či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a nevyhnutné na tento účel (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 74, a Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 55, ako aj uznesenie Vassilakis, už citované, bod 93).

101 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že vnútroštátna právna úprava vo veci samej už nestanovuje, že skutočnosť, že uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú ukladá zákon, predstavuje objektívny dôvod odôvodňujúci v plnom rozsahu neobmedzené obnovovanie takejto zmluvy. Naopak sa zdá, že táto právna úprava stanovuje presné a konkrétne okolnosti, za ktorých môžu byť vo verejnom sektore opätovne uzatvorené pracovné zmluvy alebo opätovne založené pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú. Použitie týchto zmlúv je povolené podľa článku 5 ods. 2 prezidentského dekrétu 164/2004 s cieľom pokryť „osobitné potreby“, ktoré sú „spojené s formou, charakterom alebo činnosťou podniku“ alebo podľa článku 1 zákona 3250/2004 na pokrytie „doplnkových potrieb“ týkajúcich sa poskytnutia „služieb sociálneho charakteru“ občanovi, alebo podľa článku 6 ods. 1 zákona 2527/1997 na zhotovenie diel, ktoré „nepatria do obvyklých funkcií zamestnancov“, alebo tiež podľa článku 21 ods. 1 zákona 2190/1994 na účely pokrytia „sezónnych potrieb alebo iných pravidelne sa opakujúcich alebo dočasných potrieb“.

102 Ako sám vnútroštátny súd uviedol vo svojich otázkach, vnútroštátna právna úprava prejednávaná vo veci samej umožňuje uzavrieť pracovné zmluvy na dobu určitú

v zásade s cieľom uspokojiť dočasné potreby. Je teda potrebné pripustiť, že takéto potreby môžu predstavovať „objektívne dôvody“ pre opätovné uzatvorenie takýchto zmlúv v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.

103 Ako však uviedla generálna advokátka v bodoch 106 a 107 svojich návrhov, bolo by v rozpore s cieľom uvedenej doložky, ktorá sa týka predchádzania zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv alebo opätovného zakladania pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, aby boli zákonné ustanovenia prejednávané vo veci samej uvedené v bode 101 tohto rozsudku použité ako právny základ pre opätovné uzatvorenie takýchto zmlúv a vzťahov v prípadoch, keď v skutočnosti nemajú byť pokryté dočasné, ale naopak „trvalé a dlhodobé“ potreby zamestnávateľa (pozri analogicky rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 88, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 110).

104 Takéto použitie pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú by priamo narážalo na predpoklad, ktorý vychádza z rámcovej dohody, ako vyplýva z bodov 6 a 8 jej všeobecných dôvodov, podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, uznávajúc v plnej miere, že pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania a činnosti (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 61, a Impact, už citovaný, bod 86, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 82).

105 Preto je výhoda stability zamestnania chápaná ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov (pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 64), pričom, ako to vyplýva aj z druhého odseku preambuly rámcovej dohody a z bodu 8 jej všeobecných odôvodnení, iba za istých okolností môžu pracovné zmluvy na dobu určitú zodpovedať potrebám tak zamestnávateľa, ako aj pracovníkov (pozri už citované rozsudky Adeneler a i., bod 62, a Impact, bod 87, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 83).

106 Keďže podľa ustálenej judikatúry sa povinnosť členských štátov vyplývajúca zo smernice dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto

povinnosti, vyplývajúca z článku 10 ES, vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (pozri najmä rozsudky z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8; z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 40, a z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 110), prináleží všetkým orgánom príslušného členského štátu zabezpečiť, v rámci svojich právomocí, dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody konkrétne tak, že overia, že vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv alebo opätovné založenie pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú len na pokrytie dočasných potrieb, sa nepoužíva na uspokojenie „trvalých a dlhodobých" potrieb.

107 Vnútroštátnemu súdu preto treba odpovedať, že doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava prejednávaná vo veci samej, bola uplatňovaná orgánmi príslušného členského štátu tak, že opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore je považované za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi" v zmysle uvedenej doložky, a to len na základe toho, že tieto zmluvy sú založené na zákonných ustanoveniach, ktoré umožňujú, aby boli opätovne uzatvorené na účely uspokojenia určitých dočasných potrieb, zatiaľ čo v skutočnosti sú tieto potreby trvalé a dlhodobé. Naopak táto doložka sa neuplatňuje na prvé a jediné uzatvorenie pracovnej zmluvy alebo založenie pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú.

O pojme „zníženie" v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody

— O znížení týkajúcom sa pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú

108 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či treba článok 8 bod 3 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že „zníženie" stanovené v tejto doložke sa má preskúmať len vo vzťahu k všeobecnej úrovni ochrany, ktorá sa uplatňovala v príslušnom členskom

štáte na pracovníkov, ktorí uzavreli opätovné pracovné zmluvy na dobu určitú, bez ohľadu na ochranu uplatňovanú na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú alebo jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú.

109 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vo veci C-378/07 vyplýva, že táto otázka sa vzťahuje na vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý podľa názoru vnútroštátneho súdu zakotvuje ochranné opatrenia proti zneužívaniu pracovných zmlúv na dobu určitú, len ak sú uzatvárané opätovne, zatiaľ čo predchádzajúce vnútroštátne právo vyplývajúce z článku 8 ods. 3 zákona 21/1920 sa uplatňuje tiež v prípade, že zmluva je prvou a jedinou pracovnou zmluvou uzavretou medzi zmluvnými stranami.

110 Treba pripomenúť, že podľa doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody „vykonávanie tejto dohody neoprávňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje“.

111 Pokiaľ ide o oblasť, na ktorú sa rámcová dohoda vzťahuje, je potrebné uviesť, že preambula tejto dohody vo svojom prvom odseku uvádza, že táto dohoda má za cieľ „dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov“. Podľa odôvodnenia č. 14 smernice 1999/70, ktoré v zásade preberá tretí odsek uvedenej preambuly, táto dohoda „ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú“. Piaty odsek uvedenej preambuly tiež uvádza, že uvedená dohoda „sa vzťahuje na pracovnoprávne podmienky zamestnancov na dobu určitú“.

112 Rámcová dohoda a najmä jej doložka 8 bod 3 tak sledujú rovnaký cieľ ako základné ciele stanovené 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 z roku 1989, na ktorú odkazuje spomenuté ustanovenie Zmluvy a ktorými je zlepšovanie životných a pracovných podmienok tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, ako aj existencia primeranej sociálnej ochrany

pracovníkov, v prejednávanej veci pracovníkov na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok Impact, už citovaný, bod 112).

113 Vzhľadom na tieto ciele nemožno vykladať doložku 8 bod 3 rámcovej dohody reštriktívne.

114 Podľa samotného znenia doložky 2 rámcovej dohody sa táto dohoda vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo založený pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.

115 Podľa doložky 3 uvedenej rámcovej dohody sa pojem „pracovník na dobu určitú“ vzťahuje na „osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo [založila — *neoficiálny preklad*] pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“.

116 V dôsledku toho jasne vyplýva tak z cieľov sledovaných smernicou 1999/70 a rámcovou zmluvou, ako aj zo znenia ich príslušných ustanovení, že na rozdiel od toho, čo tvrdia grécka vláda a Komisia, sa oblasť, na ktorú sa dohoda vzťahuje, neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí opätovne uzavreli pracovné zmluvy na dobu určitú, ale že uvedená dohoda sa naopak vzťahuje na všetkých pracovníkov, ktorí vykonávajú činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý majú so svojim zamestnávateľom (rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 28), a to bez ohľadu na počet zmlúv na dobu určitú uzavretých týmito pracovníkmi.

117 Preto treba uviesť, že doložka 4 rámcovej dohody stanovuje, že pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodnení len preto, že vykonávajú prácu na dobu určitú, pričom dosah tohto zákazu sa neobmedzuje len na opätovne uzatvorené pracovné zmluvy na dobu určitú.

118 Samozrejme, doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, ktorá v tomto smere vykonáva doložku 1 písm. b) tejto dohody, sa týka len prijatia opatrení členskými štátmi určených na predchádzanie zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv alebo zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

119 Tieto dve uvedené doložky neurčujú pôsobnosť uvedenej dohody a nemôžu teda obmedziť dosah doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody, ktorá, keďže sa nachádza v inej časti rámcovej dohody venovanej vykonaniu tejto dohody, sa nevzťahuje ani na doložku 1 písm. b) rámcovej dohody, ani na doložku 5 bod 1 tejto dohody.

120 Z toho vyplýva, že posúdenie existencie „zníženia“ v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody je potrebné uskutočniť vo vzťahu k všetkým ustanoveniam vnútroštátneho práva členského štátu týkajúcim sa ochrany pracovníkov v oblasti pracovných zmlúv na dobu určitú.

121 Vzhľadom na to treba na otázku vnútroštátneho súdu odpovedať, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že „zníženie“ uvedené v tejto doložke sa má preskúmať vo vzťahu k všeobecnej úrovni ochrany, ktorá sa uplatňovala v príslušnom členskom štáte tak na pracovníkov, ktorí opätovne uzatvorili pracovné zmluvy na dobu určitú, ako aj na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú alebo jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú.

— O zmenách vnútroštátnej právnej úpravy na prebratie vo vzťahu k už existujúcemu vnútroštátnemu právu

122 Svojimi prejudiciálnymi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 8 bod 3 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý na rozdiel od predchádzajúceho pravidla vnútroštátneho práva, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, ktorý podľa tohto súdu predstavuje „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 tejto dohody, jednak už nestanovuje v prípade zneužitia opätovne uzavretých pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore zmenu týchto zmlúv na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, alebo v súvislosti s touto zmenou vyžaduje dodržanie určitých kumulatívnych a obmedzujúcich podmienok a jednak vylučuje z ochranných opatrení, ktoré stanovuje, pracovníkov, ktorí uzavreli prvú alebo jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú.

123 V tejto súvislosti treba najprv uviesť, že v rozpore s tým, čo uvádza vnútroštátny súd, ako aj grécka vláda a Komisia, existencia „zníženia“ v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody sa neposudzuje len v súvislosti s úrovňou ochrany, ktorá sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ako vyplýva z „rovnocenného zákonného opatrenia“ v zmysle doložky 5 bodu 1 tejto dohody.

124 Ako vyplýva najmä z bodov 116 až 121 tohto rozsudku, z cieľov smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ako aj zo znenia doložky 8 bodu 3 tejto dohody vyplýva, že posúdenie existencie „zníženia“ v zmysle uvedenej doložky sa má vykonať vo vzťahu k všetkým ustanoveniam vnútroštátneho práva týkajúcim sa pracovných zmlúv na dobu určitú. V tejto súvislosti nezáleží na tom, či tieto ustanovenia predstavujú „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 uvedenej dohody alebo nie, keďže doložka 8 bod 3 vlastne neodkazuje na doložku 5 bod 1 tejto dohody.

125 Pokiaľ ide o dosah doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že zo samotného znenia doložky vyplýva, že vykonávanie tejto dohody neoprávňuje členské

štáty k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov, ktorá už je zabezpečená vnútroštátnym právnym poriadkom v oblasti, na ktorú sa uvedená dohoda vzťahuje (rozsudok Mangold, už citovaný, bod 50).

126 Z toho vyplýva, že zníženie úrovne garantovanej ochrany pracovníkov v oblasti zmlúv na dobu určitú nie je ako také rámcovou dohodou zakázané, ale aby sa na toto zníženie vzťahoval zákaz stanovený v doložke 8 bode 3 tejto dohody, musí toto zníženie na jednej strane súvisieť s vykonaním rámcovej dohody a na druhej strane sa týkať „všeobecnej úrovne ochrany“ pracovníkov na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, bod 52).

127 V posudzovanej veci zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že k zníženiu uvedenému vnútroštátnym súdom a tvrdenému žalobcami vo veci samej, pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí opätovne uzatvorili pracovné zmluvy, dochádza na základe skutočnosti, že na rozdiel od článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920, ktorý podľa vnútroštátneho súdu umožňoval jej automatickú zmenu na zmluvu na dobu neurčitú s retroaktívnym účinkom v prípade, že pracovná zmluva na dobu určitú bola uzavretá s cieľom uspokojiť trvalé a dlhodobé potreby, články 5 až 7 prezidentského dekrétu 164/2004, ktorý prebral smernicu 1999/70, pokiaľ ide o verejný sektor, takúto možnosť zmeny už viac nestanovujú, zatiaľ čo článok 11 uvedeného dekrétu stanovuje túto možnosť, ktorá sa však uplatňuje len ako prechodné opatrenie pre určitý typ opätovne uzatvorených zmlúv, ktoré existovali v čase, keď dekrét nadobudol účinnosť, a ktorá podlieha splneniu viacerých obmedzujúcich podmienok a nemá retroaktívny účinok.

128 Okrem toho pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, zníženie spočívalo v tom, že títo pracovníci, na ktorých sa vzťahovali ochranné opatrenia vyplývajúce z článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920, boli z pôsobnosti prezidentského dekrétu 164/2004 vylúčení.

129 V tejto súvislosti treba uviesť, že keďže podľa judikatúry uvedenej v bode 48 uvedeného rozsudku vykladať vnútroštátne právo prináleží výlučne vnútroštátnym súdom, je na týchto súdoch, aby určili, v akom rozsahu uvedené vnútroštátne zmeny vyvolané prezidentským dekrétom 164/2004 v porovnaní s už existujúcim vnútroštátnym právom, ako vyplýva z článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920, spôsobilo zníženie ochrany pracovníkov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú, a to tak, že porovnajú stupeň ochrany, ktorý poskytuje každé z týchto vnútroštátnych ustanovení.

130 Naopak v danom prípade prináleží Súdnemu dvoru, ktorý rozhoduje o návrhu na začatie prejudiciálneho konania, aby vnútroštátnemu súdu poskytol informácie s cieľom nasmerovať vnútroštátny súd pri posúdení otázky, či toto prípadné zníženie ochrany pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, predstavuje „zníženie“ v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody. Na tento účel je potrebné preskúmať, v akom rozsahu môžu byť zmeny vyvolané vnútroštátnou právnou úpravou určenou na prebratie smernice 1999/70 a rámcovej dohody jednak považované za súvisiace s „vykonaním“ tejto dohody a jednak sa týkať „všeobecnej úrovne ochrany“ pracovníkov v zmysle doložky 8 bodu 3 tejto dohody.

131 Pokiaľ ide v prvom rade o podmienku týkajúcu sa „vykonania“ rámcovej dohody, Súdny dvor už rozhodol, že tento výraz použitý bez ďalšieho spresnenia v doložke 8 bode 3 rámcovej dohody sa netýka iba počiatočného prebratia smernice 1999/70, a najmä jej prílohy, ktorá obsahuje rámcovú dohodu, ale vzťahuje sa na všetky vnútroštátne opatrenia zamerané na zabezpečenie dosiahnutia cieľa, ktorý sleduje smernica, vrátane tých, ktoré následne po prebratí smernice vo vlastnom zmysle slova dopĺňajú alebo menia už prijaté vnútroštátne ustanovenia (rozsudok Mangold, už citovaný, bod 51).

132 Z toho vyplýva, že na vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý predstavuje druhé opatrenie na prebratie, sa môže vzťahovať doložka 8 bod 3 tejto dohody.

133 Takúto právnu úpravu však nemožno považovať za v rozpore s uvedenou doložkou, ak takéto zníženie vôbec nesúvisí s vykonaním rámcovej dohody. To platí v prípade, že toto zníženie nie je odôvodnené potrebou vykonať rámcovú dohodu, ale potrebou podporiť iný cieľ odlišný od tohto vykonania (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, body 52 a 53).

134 Keďže v posudzovanej veci ide na jednej strane o zmenu týkajúcu sa možnosti prekvalifikovať pracovné zmluvy na dobu určitú, zdá sa, že od roku 1994, teda približne päť rokov pred prijatím smernice 1999/70 a rámcovej dohody, článok 21 ods. 2 zákona č. 2190/1994 už zakazoval absolútne a pod sankciou neplatnosti akúkoľvek zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ak boli uzatvorené vo verejnom sektore (pozri v tejto súvislosti rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 98).

135 Takéto ustanovenie môže naznačovať, že skutočnosť, že prezidentský dekrét 164/2004 nestanovuje možnosť zmeniť pracovné zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú alebo takúto zmenu viaže na splnenie určitých podmienok, je odôvodnená nie potrebou vykonať rámcovú dohodu, ale potrebou, ako tvrdia žalovaní vo veci samej a grécka vláda, zaistiť vo verejnom sektore dodržiavanie zamestnávania na základe výberových konaní a tým chrániť postavenie úradníkov pôsobiacich v gréckej verejnej službe.

136 Z rozhodnutí vnútroštátneho súdu však tiež vyplýva, že podľa súdu, ktorý rozhoduje spory vo veci samej a ktorému prináleží vykladať vnútroštátne právo, bol článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, ktorý podľa tohto súdu umožňuje aj vo verejnom sektore takúto zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú, v prípade, že nie sú odôvodnené objektívnym dôvodom, v čase prijímania smernice 1999/70 a rámcovej dohody ešte účinný.

137 Okrem toho, ako vyplýva z odôvodnenia č. 4 smernice 1999/70, prijatie tejto smernice a rámcovej dohody vychádza z dvoch návrhov smerníc predložených Komisiou v roku 1990 o pracovnoprávnych vzťahoch vzhľadom na pracovné podmienky [návrh smernice Rady o určitých pracovnoprávnych vzťahoch vzhľadom na pracovné podmienky (Ú. v. ES C 224, s. 4)] a vzhľadom na narušenie hospodárskej súťaže [návrh smernice Rady o určitých pracovnoprávnych vzťahoch vzhľadom na narušenie hospodárskej súťaže (Ú. v. ES C 224, s. 6), v znení zmien a doplnení (Ú. v. ES C 305, s. 8)], v prípade ktorých Rada nedospela k rozhodnutiu. Treba pripomenúť, že posledný uvedený návrh už predpokladal vo svojom článku 4 povinnosť členských štátov prijať určité opatrenia s cieľom zabrániť tomu, aby pracovné zmluvy na dobu určitú mohli byť určené na obsadenie existujúceho a trvalého pracovného miesta.

138 Za týchto podmienok nemožno vylúčiť, čo však musí overiť vnútroštátny súd, že skutočnosť, že prezidentský dekrét 164/2004 neupravuje vo verejnom sektore zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú alebo takúto zmenu viaže na splnenie určitých podmienok, súvisí s vykonaním rámcovej dohody. To by mohlo platiť tým skôr, ako vyplýva z bodu 23 tohto rozsudku, že článok 103 ods. 8 gréckej ústavy bol zmenený s cieľom vo verejnom sektore úplne zakázať premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú po nadobudnutí účinnosti smernice 1999/70 a pred uplynutím lehoty na prebratie tejto smernice.

139 Pokiaľ ide na druhej strane o zmenu súvisiacu s vylúčením pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, z ochrany vyplývajúcej z prezidentského dekrétu 164/2004, je potrebné pripustiť, že táto zmena môže súvisieť s vykonaním rámcovej dohody, keďže podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu vo veci C-378/07 sa na týchto pracovníkov v čase prijatia smernice 1999/70 a tejto dohody vzťahovali ochranné opatrenia stanovené v článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920. Okrem toho zo žiadnej skutočnosti uvedenej v spise predloženom Súdnemu dvoru nevyplýva, že vnútroštátny zákonodarca sa tým, že stanovil toto vylúčenie, snažil podporiť iný cieľ ako vykonanie rámcovej dohody, čo však prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

140 Po druhé, pokiaľ ide o podmienku, podľa ktorej sa má zníženie týkať „všeobecnej úrovne ochrany“ pracovníkov na dobu určitú, z tejto podmienky vyplýva, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa vzťahuje len na zníženie v takom rozsahu, ktorý môže všeobecne ovplyvniť právnu úpravu týkajúcu sa pracovných zmlúv na dobu určitú.

141 Pokiaľ však ide v posudzovanej veci o zmenu vyplývajúcu z vylúčenia pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, z pôsobnosti prezidentského dekrétu 164/2004, zdá sa, že táto zmena sa netýka všetkých pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, ale len tých, ktorí jednak patria do verejného sektora a jednak nie sú zmluvnou stranou opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú.

142 Keďže títo uvedení pracovníci nepredstavujú významnú časť pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v príslušnom členskom štáte, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, zníženie ochrany, ktorá sa vzťahuje na takúto obmedzenú kategóriu zamestnancov, nie je samo osebe spôsobilé celkovo ovplyvniť úroveň ochrany, ktorá sa vo vnútroštátnom právnom poriadku vzťahuje na pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú.

143 Pokiaľ ide o zmenu týkajúcu sa možnosti zmeny zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, treba uviesť, že prezidentský dekrét 164/2004, hoci takúto zmenu neumožňuje alebo ju viaže na splnenie obmedzujúcich podmienok, sa uplatňuje len na pracovníkov z verejného sektora a okrem toho ešte vykonáva v tomto sektore celý rad opatrení, ktoré sú určené na zabránenie zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne založených pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú vymenovaných v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody.

144 Prijatie takýchto opatrení na predchádzanie zneužívaniu v rozsahu, v akom sú vo vnútroštátnom právom poriadku úplne alebo sčasti nové (pozri v tejto súvislosti rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 100), čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, môže kompenzovať zníženie ochrany, ktoré vyplýva zo zrušenia alebo obmedzenia sankcie, ktorá sa predtým uplatňovala v prípade zneužitia, spočívajúcej v zmene predmetnej pracovnej zmluvy na zmluvu na dobu neurčitú.

145 Takýto vývoj vnútroštátnej právnej úpravy smerujúci k posilneniu opatrení na predchádzanie zneužívaniu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú je okrem toho v súlade s cieľom sledovaným rámcovou dohodou. Jednak sa táto dohoda snaží konkrétne stanoviť, ako vyplýva z jej doložky 1 písm. b) a doložky 5 bodu 1, rámec na predchádzanie zneužívaniu týchto zmlúv (rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 79, ako aj zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, bod 43). Ďalej uvedená rámcová zmluva nestanovuje osobitné sankcie za predpokladu, že bolo konštatované zneužitie, a najmä nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú a už vôbec neurčuje presné podmienky, za ktorých môžu byť pracovné zmluvy na dobu určitú použité (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 91 a 94), ale ponecháva členským štátom v tejto oblasti istú mieru voľnej úvahy (rozsudok Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 47). Doložka 5 bod 2 písm. b) uvedenej dohody teda len stanovuje, že uvedené štáty „prípadne“ určia, za akých podmienok sa pracovné zmluvy na dobu určitú „považujú za pracovné zmluvy na dobu neurčitú“.

146 Za týchto podmienok treba konštatovať, že zmeny vyplývajúce z vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá má za cieľ, tak ako právna úprava v prejednávanej veci, prebratie smernice 1999/70 a rámcovej zmluvy, sa nejavia ako „zníženie“ všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody v prípade, že sa týkajú len obmedzenej skupiny pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, alebo môžu byť kompenzované prijatím opatrení na predchádzanie zneužívaniu opätovne uzavretých pracovných zmlúv na dobu určitú.

147 Stále však platí, že pri vykonaní rámcovej dohody treba dodržať ostatné ustanovenia tejto dohody.

148 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa odôvodnenia č. 14 smernice 1999/70, ako aj tretieho odseku preambuly rámcovej dohody, táto dohoda ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky práce na dobu určitú. Doložka 8 bod 1 rámcovej dohody tak výslovne umožňuje členským štátom a sociálnym partnerom zachovať alebo prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v uvedenej dohode.

149 Z toho vyplýva, že vykonanie rámcovej dohody nemôže znížiť ochranu, ktorá sa predtým uplatňovala vo vnútroštátnom právnom poriadku na pracovníkov na dobu určitú na úroveň, ktorá je nižšia ako úroveň, ktorá je určená minimálnymi ochrannými ustanoveniami stanovenými v rámcovej dohode na predchádzanie zneisteniu situácie pracovníkov (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 63, a Impact, už citovaný, bod 88; pokiaľ ide o doložku 4 rámcovej dohody, pozri tiež analogicky rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 27).

150 Pokiaľ ide osobitne o pracovníkov, ktorí opätovne uzatvorili pracovné zmluvy na dobu určitú, vykonanie rámcovej dohody musí byť v súlade s požiadavkami doložky 5 uvedenej rámcovej dohody, ktorých cieľom je predchádzať zneužitiam týchto zmlúv.

151 Čo sa týka prijatia ochranných opatrení na predchádzanie zneužitiam, treba pripomenúť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody ukladá členským štátom účinné a záväzné prijatie najmenej jedného opatrenia vymenovaného v tejto doložke, ak vnútroštátne právo ešte takéto rovnocenné opatrenia neobsahuje (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 101; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 50, a zo 7. septembra 2006, Vassalo, C-180/04, Zb. s. I-7251, bod 35, a Impact, už citovaný, bod 70, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 124).

152 V posudzovanej veci platí, že články 5 a 6 prezidentského dekrétu vykonávajú vo verejnom sektore skupinu opatrení určených na predchádzanie zneužívaniu opätovných pracovných zmlúv na dobu určitú vymenovaných v uvedenej doložke 5 bode 1 písm. a) až c).

153 Žalobcovia vo veci samej však tvrdia, že keďže uvedený dekrét považuje za „opätovne“ uzatvorené len pracovné zmluvy na dobu určitú, medzi ktorými je časový odstup kratší ako tri mesiace, nezaručuje účinné predchádzanie zneužívaniu pracovných zmlúv na dobu určitú, pretože v Grécku je vo všeobecnosti medzi týmito zmluvami časový odstup štyri mesiace.

154 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že rámcová dohoda vymenúva, najmä vo svojej doložke 5 bode 1 písm. a) až c), rôzne opatrenia určené na predchádzanie tomuto zneužívaniu a členské štáty sú povinné zaviesť aspoň jedno z týchto opatrení do svojej vnútroštátnej právnej úpravy. Navyše bod 2 uvedenej doložky necháva v zásade členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy jednak považujú za opätovne uzatvorené, resp. založené, a jednak za uzatvorené, resp. založené na dobu neurčitú (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 80 a 81, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, body 103 a 104).

155 Aj keď sa takýto odkaz na vnútroštátne orgány pre potreby vymedzenia konkrétnych spôsobov uplatnenia pojmov „opätovne“ a „na dobu neurčitú“ v zmysle rámcovej dohody vysvetľuje snahou rešpektovať rôznorodosť vnútroštátnych právnych úprav v danej oblasti, je dôležité pripomenúť, že miera voľnej úvahy ponechaná členským štátom nie je neohraničená, pretože nemôže v žiadnom prípade viesť až k spochybneniu cieľa alebo potrebného účinku rámcovej dohody (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 82, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 105).

156 Súdny dvor už rozhodol, že vnútroštátne ustanovenie, ktoré považuje za opätovne uzatvárané iba pracovné zmluvy na dobu určitú, medzi ktorými uplynie lehota maximálne 20 pracovných dní, musí byť považované za spôsobilé ohroziť predmet, účel,

ako aj potrebný účinok rámcovej dohody. Takáto prísna a reštriktívna definícia opätovného charakteru viacerých po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv by umožnila zamestnať pracovníkov za neistých podmienok na celé roky, pretože v praxi by zamestnanec nemal inú možnosť ako súhlasiť s prerušeniami v dĺžke 20 pracovných dní v rámci reťazca zmlúv, ktoré ho viažu k jeho zamestnávateľovi (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 84 a 85, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, body 107 a 108).

157 Naopak Súdny dvor už tiež rozhodol, že právna úprava prejednávaná vo veciach samých, podľa ktorej sú za „opätovne uzatvárané" zmluvy považované len pracovné zmluvy na dobu určitú, medzi ktorými je časový odstup kratší ako tri mesiace, sa sama osebe nezdá byť taká prísna a taká reštriktívna. Takýto časový odstup môže byť vo všeobecnosti považovaný za dostatočný na prerušenie existujúceho pracovnoprávneho vzťahu a môže viesť k tomu, že každá prípadná zmluva podpísaná neskôr nebude považovaná za opätovne uzatvorenú. Z toho vyplýva, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody v zásade nebráni právnej úprave, akou je právna úprava prejednávaná vo veci samej. Vnútroštátnym orgánom a súdom, ktoré majú vykonať opatrenia na prebratie smernice 1999/70 a rámcovej dohody, a tým pádom rozhodnúť o kvalifikácii opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, prináleží posúdiť v každom jednotlivom prípade všetky okolnosti veci, pričom zohľadnia najmä počet uvedených zmlúv opätovne uzatvorených rovnakou osobou alebo na účely vykonania tej istej práce tak, aby sa zabránilo zneužívaniu pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú zamestnávateľmi (pozri uznesenie Vassilakis a i., už citované, body 115 až 117).

158 Ďalej pokiaľ ide o sankcionovanie zneužívaní, treba pripomenúť, že keď právo Spoločenstva, tak ako v posudzovanej veci, nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že sa zistí zneužívanie, prináleží vnútroštátnym orgánom prijať primerané opatrenia, aby mohli čeliť takejto situácii, pričom tieto opatrenia musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 94; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 51, a Vassallo, už citovaný, bod 36, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 125).

159 Ak v prípade neexistencie právnej úpravy Spoločenstva v oblasti patria spôsoby uplatnenia takýchto noriem do pôsobnosti vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov na základe zásady ich procesnej autonómie, tieto normy nesmú byť menej výhodné ako spôsoby uplatnenia upravujúce obdobné situácie vnútroštátneho charakteru (zásada rovnocennosti), ani nesmú prakticky znemožniť alebo nadmerne sťažiť výkon práv, ktoré vyplývajú z právneho poriadku Spoločenstva (zásada účinnosti) (pozri najmä rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 95; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 52, a Vassallo, už citovaný, bod 37, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 126).

160 Z toho vyplýva, že pokiaľ by predsa len došlo k zneužívaniu opätovného uzatvorenia po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov s cieľom uložiť primeranú sankciu za toto zneužívanie a odstrániť následky porušenia práva Spoločenstva. Podľa znenia článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 sa totiž od členských štátov vyžaduje, aby „prijali všetky potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek zaručiť výsledky, ktorých dosiahnutie [uvedená] smernica ukladá“ (rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 102; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 53, a Vassallo, už citovaný, bod 38, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 127).

161 Z toho vyplýva, že členský štát, akým je členský štát vo veci samej, má právo, ako vyplýva z bodu 144 uvedeného rozsudku, nestanoviť ako sankciu za nedodržanie preventívnych opatrení stanovených vo vnútroštátnej právnej úprave, ktorá preberá doložku 5 bod 1 rámcovej dohody, zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, ak sa uistí, že ostatné sankcie upravené v tejto právnej úprave sú dostatočne efektívne a odstrašujúce na to, aby zabezpečili účinnosť týchto preventívnych opatrení (pozri v tomto zmysle rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 105; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 49, a Vassallo, už citovaný, bod 34, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 123).

162 V posudzovanej veci žalobcovia vo veci samej však v prvom rade uplatňujú, že sankcie stanovené v článku 7 prezidentského dekrétu 164/2004 nemožno považovať za dostatočne efektívne a odstrašujúce. Jednak zaplatenie mzdy a odstupného stanovené v ods. 2 tohto ustanovenia nemá v žiadnom prípade za cieľ zabrániť nezákonnému

uzatváraniu pracovných zmlúv na dobu určitú, ale predstavuje len sankciu stanovenú vo všeobecnom pracovnom práve. Ďalej trestné a disciplinárne sankcie stanovené v ods. 3 uvedeného článku 7 už existovali a v Grécku navyše neboli vôbec účinné. Okrem toho by sa tieto sankcie v praxi na viaceré kategórie pracovníkov zamestnaných na dobu určitú, akými sú pracovníci, ktorí uzavreli zmluvy o dielo a pracovníci, ktorí uzavreli pracovné zmluvy na základe zákona 2190/1994, neuplatňovali.

163 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdnemu dvoru v rámci konania neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu vnútroštátneho práva alebo k súladu ustanovení vnútroštátneho práva s právom Spoločenstva, pretože to je vecou výlučne súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, prípadne príslušných vnútroštátnych súdov, ktoré v tomto prípade musia preskúmať, či príslušné ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy spĺňajú požiadavky uvedené v bodoch 158 až 160 tohto rozsudku (pozri najmä rozsudok Vassallo, už citovaný, bod 39, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 134).

164 Je teda vecou vnútroštátneho súdu, aby posúdil, do akej miery sú podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva, opatrením, ktoré je spôsobilé účinne zabrániť zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany verejnej správy (pozri v tomto zmysle rozsudky Vassallo, už citovaný, bod 41, a Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 56, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 135).

165 V tejto súvislosti, ako to uviedla generálna advokátka v bode 92 svojich návrhov, sa musí vnútroštátny súd najmä uistiť, či sa pracovníci, ktorí boli poškodení opätovne uzatvorenými pracovnými zmluvami na dobu určitú, ako uvádzajú žalobcovia vo veci samej, v nádeji, že budú aj v budúcnosti pracovať vo verejnom sektore, nevzdávajú práva uplatniť na vnútroštátnych orgánoch, vrátane súdov, svoje právo, ktoré im priznáva vnútroštátna právna úprava a ktoré vyplýva z prebratia všetkých preventívnych opatrení stanovených v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody.

166 Okrem toho sa musí vnútroštátny súd uistiť, že všetci pracovníci, ktorí sú zamestnaní „na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody, môžu voči svojim zamestnávateľom uplatniť sankcie stanovené v prezidentskom dekréte 164/2004, ak sa stali obeťou zneužívania vyplývajúceho z použitia opätovne uzatvorených zmlúv, a to bez ohľadu na to, ako je kvalifikovaná ich zmluva vo vnútroštátnom práve.

167 V druhom rade žalobcovia vo veci samej tvrdia, že článok 11 prezidentského dekrétu 164/2004, ktorý podľa prechodných ustanovení stanovuje možnosť zmeniť určité opätovne uzatvorené pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ak platili v čase, keď nadobudol tento dekrét účinnosť alebo ich platnosť skončila počas troch mesiacov pred týmto nadobudnutím účinnosti, nie je primeranou sankciou vzhľadom na obmedzujúci a kumulatívny charakter podmienok stanovených v tomto ustanovení. V tejto súvislosti uvedení žalobcovia upozorňujú na viaceré problémy týkajúce sa priebehu konania pred ASEP, ktorý je príslušným správnym orgánom rozhodujúcim o žiadosti o zmenu. Tieto problémy vyplývajú najmä z lehôt stanovených ASEP na vydanie jeho rozhodnutí a zo skutočnosti, že zásah správnych súdov do sporov týkajúcich sa uplatnenia článku 11 vyplývajúcich z pôsobnosti ASEP spochybňuje samotnú príslušnosť občianskych súdov rozhodovať o sporoch, ktoré patria do pôsobnosti článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920.

168 Pokiaľ ide o podmienky, na ktoré článok 11 prezidentského dekrétu 164/2004 viaže možnosť zmeniť zmluvy na dobu určitú, treba pripomenúť, že pokiaľ ide o požiadavku trojmesačného časového odstupu medzi takýmito zmluvami, bolo už v bode 157 tohto rozsudku konštatované, že takáto požiadavka nie je v zásade v rozpore s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody.

169 Pokiaľ ide o podmienky stanovené uvedeným článkom v súvislosti s celkovou minimálnou dĺžkou zmlúv a počtom ich obnovení, zo spisu predloženého Súdnemu dvoru jasne nevyplýva, čím by sa mohli dotknúť cieľa sledovaného rámcovou dohodou. V tejto súvislosti treba upozorniť, že samotná okolnosť, že zmena stanovená v tomto ustanovení nemá retroaktívny účinok, sa ako taká nezdá byť spôsobilá zbaviť túto sankciu jej účinného charakteru, pretože táto zmena vždy vedie k nahradeniu vzťahu na

dobu určitú vzťahom na dobu neurčitú, a z tohto dôvodu ukončí neisté postavenie a nahradí ho väčšou stabilitou v pracovnoprávnych vzťahoch.

170 V rozsahu, v akom žalobcovia vo veci samej tvrdia, že z dôvodu kumulatívnych podmienok stanovených v článku 11 prezidentského dekrétu 164/2004 určité pracovné zmluvy na dobu určitú uzavreté alebo obnovené vo verejnom sektore pred nadobudnutím účinnosti uvedeného dekrétu uniknú všetkým sankciám, je potrebné pripomenúť, že v takejto situácii musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a porovnateľné záruky ochrany pracovníkov s cieľom uložiť primeranú sankciu za toto zneužívanie a odstrániť následky porušenia práva Spoločenstva. Z toho dôvodu v rozsahu, v akom vnútroštátny právny poriadok neobsahuje, pokiaľ ide o toto obdobie, iné účinné opatrenia na tento účel, napríklad z dôvodu skutočnosti, že sankcie stanovené v článku 7 uvedeného dekrétu sa neuplatňujú *rationae temporis*, zmena pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú podľa článku 8 ods. 3 zákona 21/1920 by mohlo, tak ako tvrdí žalobca vo veci C-379/07, predstavovať takéto opatrenie (pozri v tomto zmysle rozsudok Adeneler a i., už citovaný, body 98 až 105, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, body 129 až 137).

171 Vnútroštátnym orgánom a súdom, ktoré majú vykonať opatrenia na prebratie smernice 1999/70 a rámcovej dohody, a tým pádom rozhodnúť o kvalifikácii opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, prináleží v každom jednotlivom prípade posúdiť vzhľadom na všetky okolnosti veci, či sú opatrenia stanovené v článku 11 prezidentského dekrétu 164/2004 spôsobilé riadne sankcionovať zneužívanie pracovných zmlúv na dobu určitú, ku ktorému došlo pred nadobudnutím účinnosti tohto dekrétu, a tým odstrániť dôsledky porušenia práva Spoločenstva.

172 Pokiaľ ide o konanie stanovené na tento účel vo vnútroštátnom práve, treba uviesť, že podľa doložky 8 bodu 5 rámcovej dohody pri predchádzaní sporom a sťažnostiam vyplývajúcim z uplatnenia tejto dohody a pri ich riešení sa postupuje v súlade

s vnútroštátnym právom, vnútroštátnymi kolektívnymi dohodami a zaužívanými vnútroštátnymi postupmi (uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 140).

173 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 (rozsudok Impact, už citovaný, bod 44 a citovaná judikatúra, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 141).

174 Ako vyplýva z bodov 158 a 159 tohto rozsudku, vnútroštátnym orgánom prináleží prijať vhodné opatrenia na zaistenie úplnej účinnosti noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody. Spôsoby vykonania týchto noriem, ktoré patria do vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov na základe zásady vnútroštátnej procesnej autonómie, musia byť v súlade so zásadami rovnocennosti a účinnosti (uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 142).

175 Súdny dvor už teda rozhodol, že vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá stanovuje, že nezávislý správny orgán, akým je ASEP, má právomoc prípadne zmeniť zmluvy na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, na prvý pohľad spĺňa tieto požiadavky (uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 144).

176 Nie Súdnemu dvoru, ale vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či príslušný členský štát prijal všetky potrebné ustanovenia, ktoré umožňujú, aby bol jednak vždy schopný zaručiť výsledky stanovené smernicou 1999/70 a jednak stanoviť, že spôsoby vykonania noriem prijatých v súvislosti s uplatnením rámcovej dohody, ktoré patria do jeho vnútroštátneho právneho poriadku na základe zásady procesnej autonómie členských

štátov, zaisťujú záruku práva na účinnú súdnu ochranu v súlade so zásadami rovnocennosti a účinnosti (pozri najmä uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 149 a citovanú judikatúru).

177 Vzhľadom na uvedené je potrebné odpovedať vnútroštátnemu súdu, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý na rozdiel od predchádzajúceho vnútroštátneho pravidla, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, jednak v prípade nezákonného použitia pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore nestanovuje zmenu týchto zmlúv na zmluvy na dobu neurčitú alebo ju viaže na splnenie určitých obmedzujúcich a kumulatívnych podmienok a jednak z ochranných opatrení, ktoré upravuje, vylučuje pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, ak sa tieto obmedzenia, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, vzťahujú len na obmedzenú skupinu zamestnancov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, alebo sú kompenzované prijatím opatrení na predchádzanie zneužívaniu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 uvedenej rámcovej dohody.

178 Prebratie rámcovej dohody vnútroštátnou právnou úpravou, akou je prezidentský dekrét 164/2004, však nemôže viesť k zníženiu ochrany, ktorá sa predtým uplatňovala vo vnútroštátnom právnom poriadku na pracovníkov na dobu určitú, na úroveň, ktorá je nižšia ako úroveň, ktorá je určená minimálnymi ochrannými ustanoveniami stanovenými v rámcovej dohode. Osobitne dodržiavanie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody vyžaduje, aby takáto právna úprava stanovovala, pokiaľ ide o zneužitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, dostatočne účinné a záväzné opatrenia na predchádzanie takémuto zneužívaniu, ako aj dostatočne účinné a odstrašujúce sankcie na zaistenie účinnosti týchto preventívnych opatrení. Vnútroštátnemu súdu teda prináleží overiť, či sú tieto podmienky splnené.

O absolútnom zákaze zmeniť pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú vo verejnom sektore

179 Svojimi otázkami sa vnútroštátny súd v zásade pýta, či sa má rámcová dohoda vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá zakazuje zmeniť vo verejnom sektore pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ktoré mali v skutočnosti za cieľ pokryť trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa.

180 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že podľa súdu, ktorý rozhoduje spory vo veci samej, je tento absolútny zákaz akejkoľvek premeny stanovený nielen v článku 21 zákona 2190/94, ale tiež v článku 103 ods. 8 gréckej ústavy, v znení zmien a doplnení zo 7. apríla 2001.

181 Bez ohľadu na povahu ustanovení gréckeho práva, ktoré zakazujú premenu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, je potrebné na začiatku uviesť v rozsahu, v akom sa uvedená otázka týka uzavretia úplne prvej a jedinej pracovnej zmluvy na dobu určitú, že rámcová dohoda, ako už vyplýva z bodu 90 tohto rozsudku, neukladá členským štátom prijať opatrenia na účely sankcionovania takého zneužívania takejto zmluvy, ktoré v podstate vyplýva zo skutočnosti, že táto zmluva v skutočnosti pokrýva trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa. Na uvedenú zmluvu sa nevzťahuje doložka 5 bod 1 rámcovej dohody, ktorá sa týka len zabránenia zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú (rozsudok Mangold, už citovaný, bod 41 až 43).

182 V rozsahu, v akom sa otázka týka opätovne uzatváraných pracovných zmlúv, je potrebné uviesť, že táto otázka je rovnaká ako otázka, o ktorej už Súdny dvor rozhodol v rozsudku Adeneler a i. (už citovaný, bod 91 až 105), a že ostatné užitočné skutočnosti, ktoré umožňujú odpovedať na túto otázku, vyplývajú z už citovaných rozsudkov

Marrosu a Sardino (body 44 až 57), ako aj Vassallo (body 33 až 42), a z uznesenia Vassilakis a i., už citovaného (body 120 až 137).

183 Z tejto judikatúry však vyplýva, že keďže doložka 5 rámcovej dohody nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú a už vôbec neurčuje presné podmienky, za ktorých možno použiť pracovné zmluvy na dobu určitú (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 91), ponecháva členským štátom v tejto oblasti istú mieru voľnej úvahy (rozsudok Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 47, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 121).

184 Ako vyplýva z bodu 161 tohto rozsudku, aby sa vnútroštátna právna úprava, aká je prejednávaná vo veci samej, zakazujúca len vo verejnom sektore zmenu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ktorých cieľom je pokryť trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa, na zmluvy na dobu neurčitú, mohla považovať za úpravu v súlade s rámcovou dohodou, musí vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu obsahovať v tejto oblasti iné účinné opatrenie, ktoré by zabránilo zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú a prípadne ho sankcionovalo (pozri v tomto zmysle rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 105; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 49, a Vassallo, už citovaný, bod 34, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 123).

185 Treba pripomenúť, ako vyplýva najmä z bodov 79 až 82 a 93 tohto rozsudku, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody ukladá členským štátom účinné a záväzné prijatie najmenej jedného opatrenia vymenovaného v tejto doložke, s cieľom predchádzať zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovných pomerov na dobu určitú, ak vnútroštátne právo ešte takéto rovnocenné opatrenia neobsahuje (rozsudky Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 50, a Vassallo, už citovaný, bod 35, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 124).

186 Okrem toho keď právo Spoločenstva, tak ako v prejednávanej veci, nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že sa zistí zneužívanie, prináleží vnútroštátnym orgánom prijať primerané opatrenia, aby mohli čeliť takejto situácii, pričom tieto opatrenia musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody podľa požiadaviek uvedených v bodoch 158 až 160 tohto rozsudku (rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 94; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 51, a Vassallo, už citovaný, bod 36, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 125).

187 V prejednávanej veci treba uviesť, že vnútroštátna právna úprava stanovuje kogentné pravidlá týkajúce sa dĺžky a obnovenia pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré sú určené na vykonanie troch preventívnych opatrení vymenovaných v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody. Tiež stanovuje, že ak sa zistí zneužívanie opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú, má poškodený pracovník právo na zaplatenie mzdy a odstupného a porušiteľovi hrozí trestný alebo disciplinárny postih. Okrem toho táto právna úprava tiež stanovuje, že určité pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré platili v čase nadobudnutia účinnosti tejto právnej úpravy alebo ktorých platnosť skončila tesne pred týmto dátumom, môžu byť za určitých podmienok zmenené na zmluvy na dobu neurčitú.

188 Ak by bola takáto právna úprava v súlade s požiadavkami uvedenými v bodoch 158 až 160 tohto rozsudku (pozri v tomto zmysle rozsudky Marrosu a Sardinu, už citovaný, bod 55, a Vassallo, už citovaný, bod 40, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 128), je vecou vnútroštátneho súdu, ako vyplýva z bodov 162 až 176 tohto rozsudku, aby posúdil, do akej miery sú podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva, opatrením spôsobilým účinne zabrániť zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany verejnej správy (pozri rozsudky Vassallo, už citovaný, bod 41, a Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 56, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 135).

189 Vnútroštátnemu súdu preto treba odpovedať tak, že za okolností, o aké ide vo veciach samých, sa má rámcová dohoda vykladať v tom zmysle, že ak vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu obsahuje v príslušnej oblasti iné účinné opatrenia, aby zabránil zneužívaniu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 dohody a prípadne ho sankcionoval, rámcová dohoda nebráni uplatneniu vnútroštátneho právneho pravidla, ktoré absolútne zakazuje zmeniť vo verejnom sektore opätovne uzatvorené pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ktoré treba považovať za protizákonné, keďže pokrývajú trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa. Vnútroštátny súd však vždy musí posúdiť, v akom rozsahu predstavujú podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva primerané opatrenie, ktoré je spôsobilé účinne zabrániť zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany verejnej správy a prípadne ho sankcionovať.

190 Keďže sa doložka 5 bod 1 rámcovej dohody neuplatňuje na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, toto ustanovenie naopak neukladá členským štátom povinnosť prijať sankcie, ak takáto zmluva v skutočnosti pokrýva trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa.

O dôsledkoch, ktoré vyplývajú z výkladu doložky 5 bodu 1 a doložky 8 bodu 1 rámcovej dohody pre vnútroštátne súdy

191 Svojimi otázkami sa vnútroštátny súd v zásade pýta, či je podľa práva Spoločenstva povinný neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004 posudzovaný vo veci samej, ak je v rozpore s ustanoveniami rámcovej dohody, a miesto nej uplatniť „rovnocenné zákonné opatrenie“, akým je opatrenie stanovené v článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920.

192 Vzhľadom na odpovede na ostatné otázky je uvedená otázka pre vnútroštátny súd užitočná pod podmienkou, že tento súd v súlade s tým, čo bolo rozhodnuté v bodoch 103 až 106 a 147 až 176 tohto rozsudku, dospeje k záveru, že v danom prípade vnútroštátna právna úprava, ako je vykladaná a uplatnená vnútroštátnymi orgánmi, neobsahuje v rozpore s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody účinné opatrenia spôsobilé zabrániť zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany zamestnávateľa vo verejnej správe a prípadne ho sankcionovať, ako aj v prípade, že tento súd, v súlade s tým, čo bolo rozhodnuté najmä v bodoch 138 a 139, ako aj 146 tohto rozsudku, rozhodne, že prezidentský dekrét 164/2004 vedie v rozpore s doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú, ktoré je odôvodnené potrebou prijať túto dohodu.

193 S cieľom odpovedať na položenú otázku treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť nepodmienené a dostatočne presné, sa jednotlivci na ne môžu 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).

194 To podľa judikatúry platí vo všetkých prípadoch, kde nie je účinne zaručené dôsledné uplatňovanie tejto smernice, teda nielen v prípade jej neprebratia alebo nesprávneho prebratia, ale aj v prípade, ak sa vnútroštátne predpisy správne preberajúce dotknutú smernicu neuplatňujú tak, aby zabezpečili účel smernice (rozsudok z 11. júla 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Zb. s. I-6325, bod 27).

195 Súdny dvor už rozhodol, že 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 ods. 2 tohto článku (rozsudok Impact, už citovaný, bod 58).

— O doložke 5 bode 1 rámcovej dohody

196 Treba pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa z hľadiska svojho obsahu nezdá byť nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa jej jednotlivec mohol dovolávať pred vnútroštátnym súdom. Podľa tohto ustanovenia je na posúdení členského štátu, aby použil na účely predchádzania zneužívaniu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú jedno alebo viaceré opatrenia vymenované v tejto doložke, alebo aj existujúce rovnocenné zákonné opatrenia, a to pri zohľadnení potrieb príslušných sektorov a/alebo kategórií pracovníkov. Okrem toho nie je v prejednávanej veci možné dostatočným spôsobom určiť minimálnu ochranu, ktorá musí byť v každom prípade prijatá na základe doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody (rozsudok Impact, už citovaný, body 71, 78 a 79).

197 Z ustálenej judikatúry však vyplýva, že vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice tak, aby sa dosiahol výsledok ňou sledovaný, a takto konať v súlade s článkom 249 tretím odsekom ES. Táto povinnosť konformného výkladu sa týka všetkých ustanovení vnútroštátneho práva, ako predchádzajúcich, tak aj nasledujúcich po smernici, o ktorú ide (pozri najmä Adeneler a i., už citovaný, bod 108, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 56).

198 Požiadavka konformného výkladu vnútroštátneho práva je totiž obsiahnutá v systéme Zmluvy ES tým, že pri rozhodovaní o sporoch, ktoré im boli predložené, umožňuje vnútroštátnym súdom uistiť sa v rámci svojich právomocí o úplnej účinnosti práva

Spoločenstva (pozri najmä rozsudok a Adeneler a i., už citovaný, bod 109, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 57).

199 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 vnútroštátneho práva *contra legem* (pozri rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 110; Impact, už citovaný, bod 100, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 58).

200 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 Adeneler a i., už citovaný, bod 111; Impact, už citovaný, bod 101, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 59).

201 Ako Súdny dvor už rozhodol v bode 115 už citovaného rozsudku Adeneler a i., v prípade oneskoreného prebratia smernice jestvuje všeobecná povinnosť, ktorou sú viazané vnútroštátne súdy, vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou len odo dňa uplynutia lehoty na jej prebratie (pozri tiež uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 63).

202 Ďalej pre prípad, že výsledok stanovený smernicou by nemohol byť dosiahnutý na základe výkladu, treba pripomenúť, že podľa rozsudku z 19. novembra 1991, Francovich a i. (C-6/90 a C-9/90, Zb. s. I-5357, bod 39), právo Spoločenstva ukladá členským štátom povinnosť nahradiť škody, ktoré spôsobili jednotlivcom z dôvodu neprebratia tejto smernice, pokiaľ sú splnené tri podmienky. Najskôr musí mať predmetná smernica za

cieľ priznať práva jednotlivcom. Ďalej musí byť obsah týchto práv zistiteľný na základe ustanovení uvedenej smernice. Nakoniec musí jestvovať príčinná súvislosť medzi porušením povinnosti, ktorou je členský štát viazaný, a vzniknutou škodou (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 27, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 60).

203 V prejednávanej veci je vnútroštátny súd povinný vykladať a uplatňovať príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva v maximálnej možnej miere, a ak došlo k zneužitiu opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú takým spôsobom, riadne sankcionovať tieto zneužitia a odstrániť dôsledky porušenia práva Spoločenstva. V tomto rámci prináleží uvedenému súdu posúdiť, či sa môžu ustanovenia článku 8 ods. 3 zákona 2112/1920 v danom prípade uplatniť na účely tohto konformného výkladu.

204 Čo sa týka dôsledku skutočnosti, že článok 103 ods. 8 gréckej ústavy bol zmenený po nadobudnutí účinnosti smernice 1999/70 a pred uplynutím lehoty na prebratie tejto smernice s cieľom absolútne zakázať vo verejnom sektore zmenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, stačí pripomenúť, že smernica má právne účinky voči členským štátom, ktorým je určená — a teda voči všetkým vnútroštátnym orgánom — podľa okolností buď po svojom uverejnení, alebo odo dňa svojho doručenia (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 119, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 67).

205 V prejednávanej veci smernica vo svojom článku 3 upresňuje, že nadobúda účinnosť v deň svojho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*, a to 10. júla 1999.

206 Hoci podľa judikatúry Súdneho dvora z článku 10 druhého odseku ES, v spojení s článkom 249 tretím odsekom ES, ako aj s príslušnou smernicou vyplýva, že členské štáty sa musia počas lehoty na prebratie smernice zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť uskutočnenie cieľa stanoveného touto smernicou (rozsudky Inter-Environnement Wallonie, už citovaný, bod 45; z 8. mája 2003; ATRAL, C-14/02, Zb. s. I-4431, bod 58, a Mangold, už citovaný, bod 67). V tomto ohľade nezáleží na tom, či cieľom predmetného ustanovenia vnútroštátneho práva prijatého po nadobudnutí účinnosti dotknutej smernice je prebratie tejto smernice, alebo nie (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 121, ako aj uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 69).

207 Z toho vyplýva, že všetky orgány členských štátov sú viazané povinnosťou zaručiť úplný účinok ustanovení práva Spoločenstva (pozri rozsudky Francovich a i., už citovaný, bod 32; z 13. januára 2004; Kühne & Heitz, C-453/00, Zb. s. I-837, bod 20, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, bod 111), a to aj keď tieto orgány menia ústavu.

— O doložke 8 bode 3 rámcovej dohody

208 Pokiaľ ide o doložku 8 bod 3 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že tak ako vyplýva z bodu 126 tohto rozsudku, uvedená doložka nezakazuje každé zníženie ochrany pracovníkov na dobu určitú, ale len zníženie, ktoré je jednak odôvodnené potrebou „vykonať“ túto dohodu a jednak sa týka „všeobecnej úrovne ochrany“ pracovníkov na dobu určitú.

209 Z toho v prvom rade vyplýva, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody, ako vyplýva z názvu uvedenej doložky, sa týka len „vykonávania“ tejto dohody členskými štátmi alebo sociálnymi partnermi, ktorým prináleží prebrať túto dohodu do vnútroštátneho právneho poriadku, pričom im zakazuje, tak ako bolo konštatované v bode 133 tohto rozsudku, odôvodniť pri tomto prebratí zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov potrebou vykonania uvedenej rámcovej dohody.

210 V druhom rade skutočnosť, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody len zakazuje podľa svojho znenia „znižovanie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje“, znamená, ako vyplýva z bodu 140 tohto rozsudku, že do jej pôsobnosti patrí len zníženie určitého rozsahu, ktoré môže vo všeobecnosti ovplyvniť vnútroštátnu právnu úpravu týkajúcu sa pracovných zmlúv na dobu určitú. Jednotlivcom však z takéhoto zákazu nevyplýva žiadne právo, ktorého obsah by bol dostatočne jasný, presný a nepodmienený, aby sa naň mohli odvolávať pred súdom.

211 Z toho vyplýva, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody nespĺňa podmienky požadované na to, aby mala priamy účinok.

212 V tomto kontexte je potrebné pripomenúť, že v súlade s judikatúrou uvedenou v bodoch 197 až 200 tohto rozsudku, vnútroštátnym súdom prislúcha vykladať ustanovenia vnútroštátneho práva tak, aby v čo najväčšej možnej miere umožnili uplatnenie práva Spoločenstva.

213 Vzhľadom na uvedené je vnútroštátnemu súdu potrebné odpovedať tak, že má príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva vykladať v maximálnej možnej miere v súlade s doložkou 5 bodom 1 a doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody, ako aj v tomto kontexte určiť, či „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 dohody, aké je stanovené v článku 8 bode 3 zákona 2112/1920, sa má uplatniť na spory vo veci samej namiesto určitých ustanovení vnútroštátneho práva.

O trovách

214 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (tretia komora) rozhodol takto:

1. **Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená 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, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby členský štát prijal vnútroštátnu právnu úpravu, akou je prezidentský dekrét 164/2004 o ustanoveniach týkajúcich sa pracovníkov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore, ktorý s cieľom prebrať smernicu 1999/70 tak, aby sa jej ustanovenia uplatňovali vo verejnom sektore, stanovuje vykonanie opatrení, ktoré majú zabrániť zneužívaniu opätovne uzatváraných pracovných zmlúv alebo opätovne zakladaných pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú vymenovaných v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky, ak vo vnútroštátnom práve, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, už existuje „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle uvedenej doložky, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920 o povinnom ukončení pracovnej zmluvy zamestnancov súkromného sektora, pod podmienkou, že uvedená právna úprava jednak neovplyvňuje účinný charakter predchádzania opätovnému zneužívaniu zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktorý vyplýva z uvedeného rovnocenného zákonného opatrenia, a jednak dodržiava právo Spoločenstva a najmä doložku 8 bod 3 uvedenej dohody.**

2. **Doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava vo veci samej, bola uplatňovaná orgánmi príslušného členského štátu tak, že opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore je považované za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle uvedenej doložky, a to len na základe toho, že tieto zmluvy sú založené na zákonných ustanoveniach, ktoré umožňujú, aby boli opätovne uzatvorené na účely uspokojenia určitých dočasných potrieb, zatiaľ čo v skutočnosti sú tieto potreby trvalé a dlhodobé. Naopak táto doložka sa neuplatňuje na prvé a jediné uzatvorenie pracovnej zmluvy alebo založenie pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú.**

3. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že „zníženie“ uvedené v tejto doložke sa má preskúmať vo vzťahu k všeobecnej úrovni ochrany, ktorá sa uplatňovala v príslušnom členskom štáte tak na pracovníkov, ktorí uzavreli opätovné pracovné zmluvy na dobu určitú, ako aj na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú alebo jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú.

4. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je prezidentský dekrét 164/2004, ktorý na rozdiel od predchádzajúceho vnútroštátneho pravidla, akým je článok 8 ods. 3 zákona 2112/1920, jednak neupravuje v prípade nezákonného použitia pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore zmenu týchto zmlúv na zmluvy na dobu neurčitú alebo ju viaže na splnenie určitých obmedzujúcich a kumulatívnych podmienok, a jednak z ochranných opatrení, ktoré stanovuje, vylučuje pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, ak sa tieto obmedzenia, čo prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, vzťahujú len na obmedzenú skupinu zamestnancov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú alebo sú kompenzované prijatím opatrení na predchádzanie zneužívaniu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 uvedenej rámcovej dohody.

Prebratie tejto rámcovej dohody vnútroštátnou právnou úpravou, akou je prezidentský dekrét 164/2004, však nemôže viesť k zníženiu ochrany, ktorá sa predtým uplatňovala vo vnútroštátnom právnom poriadku na pracovníkov na dobu určitú na úroveň, ktorá je nižšia ako úroveň, ktorá je určená minimálnymi ochrannými ustanoveniami stanovenými v tejto rámcovej dohode. Osobitne dodržiavanie doložky 5 bodu 1 tejto rámcovej dohody vyžaduje, aby takáto právna úprava stanovovala, pokiaľ ide o zneužívanie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, dostatočne účinné a záväzné opatrenia na predchádzanie takémuto zneužívaniu, ako aj dostatočne účinné a odstrašujúce sankcie na zaistenie účinnosti týchto preventívnych opatrení. Vnútroštátnemu súdu teda prináleží overiť, či sú tieto podmienky splnené.

5. Za okolností, o aké ide vo veciach samých, sa má rámcová dohoda o práci na dobu určitú vykladať v tom zmysle, že ak vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu obsahuje v príslušnej oblasti iné účinné opatrenia, aby zabránil zneužívaniu opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 dohody a prípadne ho sankcionoval, rámcová dohoda nebráni uplatneniu vnútroštátneho právneho pravidla, ktoré absolútne zakazuje zmeniť vo verejnom sektore opätovne uzatvorené pracovné zmluvy na dobu určitú na pracovné zmluvy na dobu neurčitú, ktoré, keďže pokrývajú trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa, treba považovať za protizákonné. Vnútroštátny súd však vždy musí posúdiť, v akom rozsahu predstavujú podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva primerané opatrenie, ktoré je spôsobilé účinne zabrániť zneužívaniu opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany verejnej správy a prípadne ho sankcionovať.

Keďže sa doložka 5 bod 1 rámcovej dohody neuplatňuje na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú a jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú, toto ustanovenie naopak neukladá členským štátom povinnosť prijať sankcie, ak takáto zmluva v skutočnosti pokrýva „trvalé a dlhodobé potreby“ zamestnávateľa.

6. Vnútroštátny súd má príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva vykladať v maximálnej možnej miere v súlade s doložkou 5 bodom 1 a doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ako aj v tomto kontexte určiť, či sa má „rovnocenné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 bodu 1 dohody, aké je stanovené v článku 8 bode 3 zákona 2112/1920, uplatniť na spory vo veci samej namiesto niektorých iných ustanovení vnútroštátneho práva.

Podpisy