NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
prednesené 19. júna 2008 [1]

I — Úvod

1. Højesteret (Najvyšší súd) (Dánsko) sa Súdneho dvora pýta na výklad článku 8 smernice 91/533/EHS [2] v rámci pracovnoprávneho sporu, v ktorom žalobca pán Anderesen namieta, že sa neuplatnila kolektívna zmluva preberajúca uvedenú smernicu, čo mu spôsobilo ujmu, pretože na rozdiel od vnútroštátneho zákona táto kolektívna zmluva zamestnávateľovi umožňuje, aby po oznámení zamestnanca opravil nesprávnu záväznú písomnú pracovnú ponuku.

2. Za týchto okolností by chcel vnútroštátny súd vedieť, či je členstvo v odboroch nevyhnutné na to, aby sa na zamestnanca uplatnila kolektívna zmluva preberajúca smernicu 91/533. Prvé dve položené prejudiciálne otázky sa týkajú tohto bodu.

3. Pán Andersen sa tiež odvoláva na údajnú „dočasnú“ povahu jeho pracovného vzťahu, ktorá ho zbavila povinnosti zaslať zamestnávateľovi oznámenie stanovené v smernici 91/533. Vnútroštátny súd má však pochybnosti týkajúce sa významu výrazu „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ používaného v článku 8 ods. 2 druhom pododseku uvedenej smernice, keďže žiadna právna úprava Spoločenstva do dnešného dňa nepoužila túto terminológiu, a preto sa svojou treťou otázkou pýta, či sa týmto výrazom odkazuje na všetky pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, alebo len na krátkodobé pracovnoprávne vzťahy.

II — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

4. Smernica 91/533, ktorá vykonáva body 9 a 17 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, [3] bola prijatá

1 — Jazyk prednesu: španielčina.

2 — Smernica Rady zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah (Ú. v. ES L 288, s. 32; Mim. vyd. 05/002, s. 3).

3 — Prijatá na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989.

s cieľom zjednotenia v rámci Spoločenstva povinnosti už uloženej niektorými členskými štátmi podriadiť pracovnoprávne vzťahy určitým formálnym požiadavkám, aby sa zamestnaným pracovníkom poskytla ochrana proti prípadnému porušeniu ich práv (druhé a šieste odôvodnenie). Smeruje najmä k odstráneniu rozdielov medzi vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti poskytovania informácií o zásadných aspektoch pracovnej zmluvy či pracovnoprávneho vzťahu.

5. Smernica 91/533 sa podľa svojho článku 1 „vzťahuje na všetkých platených zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah“ (odsek 1), s tým, že štáty môžu vylúčiť jej účinky: a) ak celková doba trvania zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu neprekročí jeden mesiac a/alebo ak týždenný pracovný čas neprekročí osem hodín alebo b) pri príležitostných zmluvách, ak výnimku z pôsobnosti smernice odôvodňujú objektívne okolnosti.

6. Článok 2 vyžaduje, aby zamestnávateľ informoval zamestnanca „o hlavných aspektoch zmluvy alebo pracovného vzťahu“ (odsek 1), medzi ktoré patrí v prípade dočasnej pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu ich predpokladaná doba trvania [odsek 2 písm. e)]. Táto informácia sa poskytuje písomne jedným zo spôsobov upravených v článku 3 smernice 91/533.

7. Článok 8, ktorého sa týkajú položené prejudiciálne otázky, upravuje ochranu práv poskytnutých smernicou 91/533 a núti členské štáty, aby jednotlivcom zaručili možnosť domáhať sa svojich práv súdnou cestou (odsek 1). Odsek 2 tohto článku ukladá, že žalobu na súd možno podať, ak zamestnávateľ v lehote 15 dní neodpovie na oznámenie pracovníka. Splnenie tejto formálnej požiadavky sa však nevyžaduje od pracovníkov vyslaných do cudziny ani od pracovníkov s „dočasnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom“, ani od tých, ktorí nie sú krytí kolektívnou zmluvou.

8. Podľa článku 9 smernice 91/533 mali členské štáty prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 30. júna 1993 alebo mali najneskôr „do uvedeného dátumu“ zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov schválili požadované ustanovenia „vo forme zmluvy“, pričom boli povinné podniknúť potrebné opatrenia, ktoré by im umožnili kedykoľvek zabezpečiť výsledky uložené touto smernicou.

B — *Dánska právna úprava*

9. Dánsky právny poriadok si na to, aby vyhovel článku 9 smernice 91/533, zvolil dvojitú stratégiu: na jednej strane sa schválil

zákon týkajúci sa povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnanca o podmienkach pracovnoprávneho vzťahu [4] a na druhej strane sa v rôznych oblastiach uzavreli kolektívne zmluvy.

a) Dánsky zákon o pracovnom osvedčení

10. Dánsky zákon o pracovnom osvedčení umožňuje zamestnancovi, aby sa na súd obrátil priamo bez toho, aby vopred zaslal oznámenie zamestnávateľovi.

11. § 1 ods. 3 tohto zákona priznáva svoju výlučne subsidiárnu povahu, keď dáva prednosť uplatneniu akejkoľvek kolektívnej zmluvy, ktorá ukladá zamestnávateľovi, aby zamestnanca informoval o podmienkach uplatňujúcich sa na pracovnoprávny vzťah pod podmienkou, že uvedená kolektívna zmluva obsahuje pravidlá, ktoré sú v súlade so smernicou 91/533.

b) Kolektívna zmluva KTO

12. Medzi kolektívnymi zmluvami, ktoré do dánskeho práva prebrali smernicu 91/533, sa nachádza aj kolektívna zmluva, ktorú 9. júna 1993 spoločne uzavreli Amtsrådsforeningen (Federácia regionálnych rád), Kommunernes Landsforening (Národné združenie obcí), obec Kodaň a obec Frederiksberg, ako aj Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (Odborová organizácia úradníkov a zmluvných pracovníkov obcí) (ďalej len „kolektívna zmluva KTO“). Podľa Højesteret dánske obce rozšírili platnosť tejto kolektívnej zmluvy na všetkých svojich zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi nejakej odborovej organizácie. [5]

13. Podľa kolektívnej zmluvy KTO miestny orgán, ktorý pracovníkovi včas neposkytne pracovnú zmluvu alebo ktorý mu ju odovzdá neúplnú alebo chybnú, disponuje lehotou pätnástich dní od oznámenia dotknutého pracovníka na jej opätovné vyhotovenie. Ak tak neurobí, zamestnanec sa môže s uplatnením svojich práv obrátiť na súd.

4 — Úplné znenie zákona schválené dánskym zákonom č. 385 z 11. mája 1994 o pracovnom osvedčení (Antsættelsesbevislov).

5 — Bod potvrdený na pojednávaní zástupcami dánskej vlády a Kommunernes Landsforening.

III — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14. Pán Andersen sa ako príjemca sociálnej pomoci počas piatich období zúčastnil na programoch individuálnej prípravy na zamestnanie Skælskør Kommune (obecný úrad Skælskøru). Päť predmetných zmlúv bolo podpísaných na obdobia od jedného do dvanástich mesiacov, žiadne z nich však netrvalo viac ako jeden rok z dôvodu opakovanej neprítomnosti dotknutej osoby.

15. Na každé z týchto zamestnaní dostal pán Andersen záväznú písomnú pracovnú ponuku, ktorá nespĺňala požiadavky článku 2 ods. 2 smernice 91/533. Po tom, ako o tom informoval obec, dostal v lehote 15 dní nové opravené písomné ponuky.

16. Pán Andersen sa však domnieval, že kolektívna zmluva KTO sa naňho neuplatňovala.[6] S odvolaním sa na dánsky zákon o pracovnom osvedčení teda priamo podal žalobu o náhradu škody. Predchádzajúce písomné oznámenie zamestnávateľovi stanovené kolektívnou zmluvou KTO totiž zákon nevyžaduje; v dôsledku toho podľa žalobcu nebola oprava uskutočnená obecným úradom Skælskøru platná.

17. Keďže žaloba pána Andersena bola v prvostupňovom konaní zamietnutá, podal žalobca odvolanie na Højesteret, ktorý sa domnieval, že riešenie sporu závisí od výkladu smernice 91/533, a položil v súlade s článkom 234 ES Súdnemu dvoru tri prejudiciálne otázky:

1. Má sa článok 8 ods. 1 smernice 91/533/EHS vykladať v tom zmysle, že kolektívna zmluva, ktorou sa majú prebrať ustanovenia smernice, sa neuplatní vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku, má sa výraz „zamestnanci, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovno-právneho vzťahu“ uvedený v článku 8 ods. 2 smernice [91/533] vykladať v tom zmysle, že ustanovenia kolektívnej zmluvy stanovujúce požia-

6 — Advokát pána Andersena nespochybnil možnosť rozšírenia kolektívnej zmluvy na pracovníkov, ktorí nie sú členmi odborov, pričom však uviedol, že v ich prípade sa uvedená kolektívna zmluva nesmie uplatniť, pretože neobsahuje ustanovenia sankčnej povahy. Taktiež uviedol, že prebratie smernice uskutočnené kolektívnou zmluvou KTO nepovažuje za nesprávne.

davku predchádzajúceho oznámenia zamestnávateľovi sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej kolektívnej zmluvy?

3. Vzťahujú sa pojmy „dočasná zmluva“ a „dočasný pracovnoprávny vzťah“ uvedené v článku 8 ods. 2 smernice [91/533] na krátkodobé pracovnoprávne vzťahy, alebo na všetky pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú? V prvom uvedenom prípade, na základe akých kritérií sa majú pracovnoprávne vzťahy považovať za dočasné (krátkodobé)?

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

18. Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol zapísaný do registra v kancelárii Súdneho dvora 3. júla 2007.

19. Písomné pripomienky predložili účastníci konania vo veci samej, Komisia Európskych spoločenstiev a talianska a švédska vláda.

20. Zástupcovia pána Andersena, Kommunernes Landsforening, Dánskeho kráľovstva a Komisie sa zúčastnili na pojednávaní, ktoré sa konalo 15. mája 2008, na ktorom boli vypočuté ich ústne pripomienky.

V — Preskúmanie prejudiciálnych otázok

A — *O prvej otázke*

21. Svojou prvou prejudiciálnou otázkou sa Højesteret pýta, či sa podľa článku 8 ods. 1 smernice 91/533 kolektívna zmluva, ktorou sa preberá táto právna úprava Spoločenstva do vnútroštátneho práva, uplatňuje len vo vzťahu k zamestnancom, ktorí sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou uvedenej zmluvy.

22. Všetci, ktorí predložili pripomienky v rámci tohto prejudiciálneho konania, navrhujú zápornú odpoveď. Uvedený článok vo svojom odseku 1 vyžaduje, aby členské štáty zaviedli do svojho vnútroštátneho právneho poriadku relevantné opatrenia, aby si dotknuté osoby mohli uplatniť svoje práva súdnou cestou. Právna úprava Spoločenstva nestanovuje druh právneho nástroja na dosiahnutie tohto cieľa.

23. V súlade s článkom 137 ods. 3 ES necháva článok 9 smernice 91/533 štátom výber spôsobu jej prebratia, pričom im umožňuje prebrať ju priamo prijatím nevyhnutných zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, alebo nechať zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov, aby uzavreli kolektívne zmluvy. [7]

24. Túto možnosť „poveriť“ prebratím predpisov Spoločenstva zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov judikatúra už viackrát skúmala. [8] Súdny dvor najmä zdôraznil, že táto možnosť nezbavuje členské štáty povinnosti zabezpečiť prostredníctvom vhodných zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, aby sa zamestnancom poskytla ochrana smernice v celom jej rozsahu, pričom spresnil, že ak sa prebratie uskutočnilo zároveň zákonom a jednou či viacerými kolektívnymi zmluvami, „štátna záruka“ sa musí vzťahovať na všetky prípady, v ktorých účinná ochrana nie je zabezpečená iným spôsobom, bez ohľadu na dôvod tohto nezabezpečenia.

25. Nič teda nebráni tomu, aby sa smernica 91/533 prebrala buď prostredníctvom kolektívnej zmluvy, a to pod podmienkou, že členský štát sa zaviaže, že výhod vyplývajúcich z ustanovení tejto smernice sa budú môcť domáhať všetky osoby, ktorým je určená, čiže na základe dohody, alebo na základe subsidiárneho vnútroštátneho predpisu.

26. Smernica 91/533 okrem toho nevymedzuje osobnú pôsobnosť prípadných kolektívnych zmlúv alebo vnútroštátnych pravidiel, ktoré uskutočňujú prebratie, ani nezakazuje, aby sa platnosť určitej kolektívnej zmluvy tohto druhu rozšírila na osoby, ktoré nie sú členmi odborov, ktoré ju dohodli.

27. Ani z judikatúry nevyplýva, že by právny poriadok Spoločenstva bránil tomu, aby osoby, ktoré nie sú členmi odborov, požívali ochranu kolektívnej zmluvy. Už citované rozsudky však konkrétne uvádzajú viacero prípadov, v ktorých musí prísť k uplatneniu „štátnej záruky“ (poskytnutej preberacím zákonom): *„ak pracovníci… nie sú členmi odborov*, ak dotknutá oblasť nie je upravená kolektívnou zmluvou alebo ak takáto kolektívna zmluva nezaručuje zásadu rovnosti odmeňovania“.

28. Týmito slovami Súdny dvor pripomenul, že nakoniec prináleží každému štátu, aby zaručil, že žiadna skupina pracovníkov nebude vylúčená z pôsobnosti smernice 91/533, pričom príkladom vymenoval určité situácie, v ktorých zamestnancovi ostáva len ochrana na základe zákona. To platí aj pre prípady neexistencie kolektívnej

7 — Posledné odôvodnenie smernice 91/533 obsahuje rovnaké ustanovenie.

8 — Rozsudky z 30. januára 1985, Komisia/Dánsko, 143/83, Zb. s. 427; z 28. marca 1985, Komisia/Belgicko, 215/83, Zb. s. 1039; z 10. júla 1986, Komisia/Taliansko, 235/84, Zb. s. 2291, a z 28. októbra 1999, Komisia/Grécko, C-187/98, Zb. s. I-7713.

zmluvy, ak existujúca kolektívna zmluva nezahŕňa všetky práva stanovené v už citovanej smernici alebo ak sa neuplatňuje na niektoré kategórie pracovníkov danej oblasti, ako sú tí, ktorí nie sú členmi odborov.

29. Každému právnemu poriadku skrátka prináleží, aby vymedzil rozsah záväznosti kolektívnych zmlúv a ich okruh. Prijatím takéhoto ustanovenia totiž normotvorca Spoločenstva vyhovel požiadavkám logiky, keďže koexistencia koncepcií podstatne sa líšiacich od kolektívneho vyjednávania v rámci Únie robí riešenie, ktoré by sa neriadilo čisto vnútroštátnym právom, extrémne zložitým. [9]

30. S výnimkou Spojeného kráľovstva, v ktorom kolektívne zmluvy nemajú ani normatívnu, a dokonca ani zmluvnú silu, [10] charakteristika, ktorá preslávila Carneluttiho, naďalej platí vo väčšine krajín Európskej únie: „Kolektívna zmluva je hybrid majúci duch zákona a telo zmluvy.“ [11]

31. Najväčšie rozdiely možno vidieť v účinnosti týchto zmlúv a najmä v možnosti rozšíriť ich pôsobnosť aj mimo zmluvných strán (napríklad na osoby, ktoré nie sú členmi odborov, ktoré tieto kolektívne zmluvy uzavreli, alebo na osoby, ktoré sú členmi odborových organizácií, ktoré sa na ich dohodnutí nezúčastnili). Niektoré členské štáty úplne zakazujú toto rozšírenie pôsobnosti, kým iné upravujú mechanizmy na jeho uskutočnenie (prostredníctvom správneho alebo súdneho rozhodnutia, vstupom do odborov alebo automaticky, na základe vysokej úrovne zastúpenia signatárov). [12]

32. Ak sa kolektívnej zmluvy nemôžu dovolávať pracovníci, ktorí nie sú členmi odborov, ako je to v niektorých členských štátoch, uplatňuje sa všeobecný predpis prijatý na tento účel; v opačnom prípade sa preberací zákon uplatňuje len subsidiárne. Zdá sa, že to tak bude aj v prípade sporu, ktorý viedol k podaniu tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania, [13] hoci objasnenie tohto bodu prináleží vnútroštátnemu súdu.

9 — Ako správne uvádza Díez-Picazo, pôvod právnych predpisov a prameňov práva odzrkadľuje rozdelenie moci v celej spoločnosti, „na jednej strane prevažne politický problém a na druhej strane sociologická otázka“ (Díez-Picazo y Ponce de León, L. M.: *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*. 3. vydanie. Ariel, 1993, s. 136).

10 — V tomto ohľade Deakin a Morris tvrdia, že základ normatívneho účinku kolektívnej zmluvy sa nachádza na úrovni individuálnej pracovnej zmluvy, keďže kolektívna zmluva nemá taký „normatívny účinok“, aký má v iných systémoch (Deakin, S., Morris, G.: *Labour Law*. 2. vydanie. Butterworths, 1998, s. 261). V tej istej súvislosti Pitt uvádza, že táto osobitosť britských priemyselných vzťahov je v Európskej únii vlastne unikátom, čo niekedy spôsobuje problémy pri preberaní smernice (Pitt, G.: *Employment Law*. 5. vydanie. Thomson-Sweet & Maxwell, 2004, s. 120).

11 — CARNELUTTI, F.: *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*. Padua 1927, s. 108.

12 — Porovnávacia analýza zákonného postavenia kolektívnych zmlúv v dvadsiatich siedmich členských štátoch a možnosti rozšírenia ich pôsobnosti sa nachádza v štúdii *Industrial Relations in Europe 2006 (Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extension procedures as examples)*, vyhotovenej Komisiou a predloženou žalovanou vo veci samej.

13 — § 1 ods. 3 dánskeho zákona o pracovnom osvedčení uznáva svoju subsidiárnu povahu vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám, ktorými sa preberá smernica 91/533; kolektívna zmluva nazývaná KTO sa podľa tvrdení Højesteret uplatňuje na všetkých pracovníkov obcí, bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborov.

33. V dôsledku toho článok 8 ods. 1 smernice 91/533 ponecháva členským štátom slobodu rozšíriť pôsobnosť kolektívnej zmluvy týkajúcej sa prebratia určitých ustanovení do vnútroštátneho práva na osobu, ktorá nie je členom žiadnej odborovej organizácie, ktorá uzavrela uvedenú kolektívnu zmluvu. Ak sa kolektívna zmluva, ktorá správne preberá smernicu 91/533, uplatňuje na zamestnanca bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom odborov, jej uplatnenie v zásade vylučuje uplatnenie vnútroštátneho zákona subsidiárnej povahy.

B — *O druhej prejudiciálnej otázke*

34. Článok 8 ods. 2 smernice 91/533 poskytuje členským štátom možnosť podmieniť súdnu ochranu priznaných práv splnením predchádzajúcej formálnej požiadavky spočívajúcej v poskytnutí zamestnávateľovi dodatočnej lehoty pätnástich dní, aby vyhovel oznámeniu zaslanému dotknutým zamestnancom. Druhý pododsek tohto odseku 2 však zavádza tri výnimky, oznámenie sa nevyžaduje ani od pracovníkov vyslaných do cudziny, ani od pracovníkov s „dočasnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom“, ani od tých, na ktorých „sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu“. Vnútroštátny súd žiada o spresnenie rozsahu a zmyslu týchto výnimiek.

35. Druhá prejudiciálna otázka patrí do rámca úvah uskutočnených v súvislosti s predchádzajúcou otázkou. Højesteret by chcel vedieť, či výraz „zamestnanci, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu“ uvedený v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 zbavuje osoby, ktoré nie sú členmi odborových organizácií podieľajúcich sa na príprave kolektívnej zmluvy, povinnosti zaslania oznámenia.

36. Podľa mňa musí byť odpoveď záporná, keďže článok 8 ods. 2 smernice 91/533 nepovažuje ani vstup do odborov za určujúci faktor toho, či bude zamestnanec chránený kolektívnou zmluvou preberajúcou právnu úpravu Spoločenstva.

37. Znenie tohto článku je jasné. Používa pojem „zamestnanci, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu“.[14] Z dôvodov uvedených v časti V písm. A

14 — Španielska jazyková verzia („que no estén cubiertos“), anglická jazyková verzia („not covered by“) a nemecká jazyková verzia („Regelung unterliegt“) sú tiež jasné.

týchto návrhov nemožno túto vetu chápať ako výlučný odkaz na zamestnancov, ktorí sú členmi odborov. Smernica 91/533 nespresňuje vymedzenie osobnej pôsobnosti kolektívnych zmlúv, ktorými sa preberá smernica, ponecháva to na vnútroštátnych zákonodarcov; v dôsledku toho článok 8 ods. 2 nebráni tomu, aby sa ustanovenia kolektívnej zmluvy — vrátane prípadne tých, ktoré stanovujú ako podmienku využitia súdnej ochrany zaslanie oznámenia zamestnávateľovi — uplatňovali aj na osoby, ktoré nie sú členmi odborov.

38. Už je len potrebné určiť, či je toto stanovisko zlučiteľné s cieľom, ktorý sleduje smernica 91/533 tým, že stanovuje požiadavku predchádzajúceho oznámenia.

39. Prípravné práce tento bod neobjasňujú, keďže uvedená požiadavka oznámenia bolo pridaná až na konci legislatívneho konania. Stanoviská Hospodárskeho a sociálneho výboru [15] a Európskeho parlamentu [16] sa teda tohto aspektu netýkali. Ako však Komisia správne poznamenáva vo svojich pripomienkach, nie je ťažké uhádnuť, že toto opatrenie má brániť súdnym sporom vyriešením rozporov prostredníctvom lacnejších a menej zložitých konaní, ako sú súdne konania. Tento všeobecný cieľ znižovania nákladov konaní ustupuje pred vyšším cieľom smernice 91/533, konkrétne pred ochranou záujmov pracovníkov; z toho vyplýva, že cieľom článku 8 ods. 2 je zabrániť, aby oznámenie predstavovalo neprimeranú formálnu požiadavku, ktorá by bola praktickou prekážkou ochrany zamestnancov nachádzajúcich sa v menej výhodnom postavení.

40. Za týchto podmienok sa zdá byť rozumné nevyžadovať od pracovníka, na ktorého sa nevzťahuje kolektívna zmluva dotknutého odvetvia, aby pred podaním žaloby zaslal oznámenie svojmu podniku. Skutočnosť, že sa naňho nevzťahujú ustanovenia kolektívnej zmluvy, ho stavia do slabšieho postavenia, ktoré by sa sťažilo, ak by sa zamestnávateľovi poskytla druhá možnosť opraviť svoje chyby.

41. Zásadnou otázkou pre rozhodnutie, či je potrebné vyžadovať predchádzajúce oznámenie, teda nie je to, či je zamestnanec členom odborov, ale to, či sa naňho uplatňuje kolektívna zmluva, čo nijako nesúvisí s uvedeným členstvom, ako som to rozsiahle vysvetlil v časti V písm. A týchto návrhov. Pracovníkovi podliehajúcemu kolektívnej zmluve sa bez ohľadu na to, či je alebo nie je členom odborov, poskytuje dostatočná ochrana, ktorú neoslabuje ani poskytnutie dodatočných pätnástich dní zamestnávateľovi. Naopak, taký pracovník, na ktorého sa kolektívna zmluva nevzťahuje (pretože nie je členom odborov alebo z iného dôvodu), musí mať možnosť priamo sa obrátiť na súdy s ochranou svojich práv.

42. Gramatický a teleologický výklad sporného ustanovenia vedie k myšlienke, že dôležitou skutočnosťou na vylúčenie požia-

15 — Ú. v. ES 1991, C 159, s. 32.
16 — Ú. v. ES 1991, C 240, s. 21.

davky oznámenia nie je členstvo v odboroch, ale to, či sa na pracovníka vzťahuje kolektívna zmluva s vyšším stupňom ochrany, ktorý takýto právny nástroj zaručuje.

C — *O tretej otázke*

43. Cieľom tretej otázky Højesteret je spresnenie pôsobnosti ďalšej výnimky z povinnosti oznámenia stanovenej článkom 8 ods. 2 smernice 91/533.

44. Pochybnosti vznikajú z použitia výrazu „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“, ktorý právo Spoločenstva dovtedy nepoznalo. Vnútroštátny súd by chcel vedieť, či ním smernica 91/533 odkazuje na všetky pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, alebo len na krátkodobé zamestnania.

1. Článok 8 ods. 2 druhý pododsek nezahŕňa všetky „zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú“.

45. Právna kategória „pracovnoprávny vzťah na dobu určitú“ sa nachádza v mnohých vnútroštátnych právnych poriadkoch a do práva Spoločenstva bola prebratá smernicami 75/129/EHS,[17] 91/383/EHS[18] a 1999/70/ES.[19]

46. Oproti zmluvám na dobu určitú, ktoré sú najbežnejším spôsobom úpravy vzťahov medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, sú zmluvy uzavreté na určité konkrétne časové obdobie istým spôsobom výnimočné, pretože plnia skutočné potreby zamestnávateľa alebo trhu. Napriek súčasnej snahe o „spružnenie“ sociálneho práva[20] pracovné právo mnohých členských štátov vychádza zo zásady stability zamestnania, ktorá zužuje použitie zmlúv na dobu určitú. Španielsky Estatuto de los Trabajadores (štatút pracovníkov)[21] napríklad obmedzuje uzavretie takýchto zmlúv na prípady uvedené v článku 15. Francúzsky zákonník práce v článku L. 1242-1 stanovuje, že zmluva na dobu určitú sa nesmie používať na trvalé obsadenie pracovného miesta súvisiaceho s bežnou a trvalou činnosťou podniku, a obmedzuje jej použitie na prípady vymenované v článku L. 1242-2, na uskutočnenie

17 — Smernica Rady zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 48, s. 29).

18 — Smernica Rady z 25. júna 1991 doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Ú. v. ES L 206, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 418).

19 — Smernica Rady z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ESS, UNIES a EHSP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

20 — Jedným z jeho najvýraznejších aspektov je podľa Alonsa Oleu široká miera zamestnávania na dobu určitú, „čím sa zamestnávateľ čiastočne zbavuje rizika vyplývajúceho z úrovne hospodárskej činnosti, keď prispôsobí množstvo svojich zamestnancov možnej zmene tejto úrovne vo všeobecnosti, a nie v konkrétnych prípadoch“. Uznáva však, že ústup od zásady stability je v súčasnosti brzdený pomocou poskytovanou zmluvám na dobu neurčitú (ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*. 19. vydanie. Civitas, Madrid 2001, s. 251).

21 — Úplné znenie zákona o štatúte pracovníkov, schválené kráľovským zákonným dekrétom 1/1995 z 24. marca 1995 (BOE z 29. marca 1995).

„konkrétnej a časovo obmedzenej úlohy“ a na osobitné okolnosti uvedené v článku L. 1242-3.

47. Táto ochranná zóna vyrovnáva práva takzvaných „stálych“ zamestnancov a tých, ktorí uzavreli zmluvy na dobu určitú. Právo Spoločenstva potvrdzuje tento prístup v rámcovej dohode z 18. marca 1999 o práci na dobu určitú. [22] Z jej preambuly vyplýva, že vôľou sociálnych partnerov je „vytvoriť všeobecný rámec s cieľom zabezpečiť rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú ich ochranou proti diskriminácii“. Toto pravidlo asimilácie je uvedené napríklad v článku 15 ods. 6 španielskeho štatútu pracovníkov, v článku L. 1242-14 francúzskeho zákonníka práce, v britskom práve vo Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 a v obecnej rámcovej dohode o zamestnaniach na dobu určitú, ktorá do dánskeho práva preberá smernicu 1999/70. [23]

48. Ako som už uviedol v časti V písm. B týchto návrhov, cieľom výnimiek z požiadavky predchádzajúceho oznámenia stanovených v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 je zabrániť tomu, aby dodržanie predchádzajúcich formálnych požiadaviek na podanie žaloby na súd bránilo ochrane najviac znevýhodnených pracovníkov. V dôsledku toho by nebolo odôvodnené vylúčiť z uvedenej požiadavky oznámenia všetkých zamestnancov so zmluvou na dobu určitú, pretože pokiaľ majú rovnaké práva, mali by tiež podliehať rovnakým formálnym podmienkam.

49. Vnútorný súlad práva Spoločenstva si to vyžaduje. Ako som už uviedol, smernice 75/129, 91/383 a 1999/70 v rôznych kontextoch obsahujú výraz „pracovné zmluvy na dobu určitú“. Smernica 91/383, ktorá sotva o niekoľko mesiacov predchádza smernici skúmanej v prejednávanej veci, odlišuje pracovnoprávne vzťahy „na dobu určitú“ od pracovných vzťahov uzavretých s takzvanými podnikmi „dočasnej práce“, pričom prvé charakterizuje ako vzťahy vyplývajúce zo zmluvy, ktorej skončenie je určené objektívnymi podmienkami, ako je dosiahnutie určitého dátumu, ukončenie určitej úlohy alebo výskyt špecifickej udalosti (článok 1). [24] Z toho vyplýva, že ak by normotvorca Spoločenstva chcel v spornej smernici odkázať na všetky zmluvy na dobu určitú, použil by tie isté slová ako predtým v smernici 91/383 a smernici 75/129 [25] a ako to urobil o niekoľko rokov neskôr v smernici 1999/70. V dôsledku

22 — Prostredníctvom smernice 1999/70.

23 — Podľa informácií poskytnutých v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa podmienky uplatňujúce sa na zmluvu na dobu určitú v Dánsku neodlišujú od zmlúv na dobu neurčitú, s výnimkou stanovenia dátumu skončenia zmluvy; ak dôjde k výpovedi zo strany zamestnávateľa, uplatňuje sa rovnaká výpovedná doba a taktiež je rovnaká ochrana pred neoprávnenou výpoveďou. Højesteret však ďalej uvádza, že v takzvaných viacročných zmluvách, ktoré najčastejšie uzatvárajú zamestnanci na riadiacej úrovni na obdobie piatich rokov, získa pracovník osobitný viacročný príplatok, na základe ktorého dôjde k zvýšeniu ročnej mzdy tohto zamestnanca o 15 až 25 % oproti mzde inej osoby zastávajúcej obdobné pracovné miesto na dobu neurčitú.

24 — Obsah ustanovenia 3 už citovanej rámcovej dohody ESS, UNIES a EHSP je veľmi podobný.

25 — Ktorej článok 1 ods. 2 písm. a) sa týka „pracovných zmlúv uzavretých na dobu určitú alebo na vykonanie určitej úlohy“.

toho žalovaný vo veci samej správne uviedol, že použitie nového výrazu „dočasná práca“ nevyplýva z obyčajného vývoja jazyka, ale nevyhnutne zodpovedá terminologickému rozlišovaniu.

50. Nemecké znenie smernice 91/533 vyvoláva určité pochybnosti, pretože po vzore smerníc 75/129, 1999/70 a 91/383 používa výraz „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis“, ktorý je ekvivalentný so všeobecnou kategóriou „zmlúv na dobu určitú“. Ide však o jasnú výnimku spomedzi viacerých znení tejto právnej úpravy, keďže výrazy podobné španielskemu výrazu „contrato temporal“ sa používajú vo francúzštine („contrat ou relation de travail temporaire“), v angličtine („temporary contract or employment relationship“), taliančine („contratto o rapporto di lavoro temporaneo“), portugalčine („contrato ou relação de trabalho temporários“) alebo fínčine („tilapäinen työsopimus“). Z toho vyplýva, že v prípade nemeckého prekladu ide pravdepodobne o voľný preklad, ktorý nezodpovedá ostatným.

2. Ustanovenie odkazuje na „krátkodobé zmluvy“

51. Ak pod „dočasnou zmluvou“ nemožno rozumieť všetky druhy zmlúv uzavreté na vopred stanovenú dobu, je potrebné určiť, ktoré pracovnoprávne vzťahy patria pod tento pojem, ktorý sa do dnešného dňa v práve Spoločenstva nepoužíval.

52. Vnútroštátny súd navrhuje ako alternatívu „krátkodobé zamestnania“, pričom tvrdí, že v tomto prípade sa dotknutá osoba vo všeobecnosti nachádza v menej výhodnom postavení.

53. Problém však spočíva v tom, že táto kategória sa nenachádza vo všetkých právnych poriadkoch členských štátov, ktoré niekedy používajú v rovnakom zmysle výrazy „dočasná zmluva“ a „zmluva na dobu určitú“. Dánska právna úprava naopak upravuje pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ktoré Højesteret vo svojom uznesení označil ako „zmluvy o dočasnej práci“, pričom ich charakterizoval ich krátkosťou trvania a tým, že vo všeobecnosti stanovujú hodinovú odmenu, a čo je najdôležitejšie, že obyčajne stanovujú menej výhodné podmienky, ako majú zmluvy uplatňujúce sa na ostatných pracovníkov.

54. V európskom sociálnom práve, pokiaľ viem, nebol prívlastok „dočasný“ s výnimkou spornej smernice priradený k žiadnej kategórii nezávislých zmlúv okrem vzťahov s takzvanými „dočasnými zamestnávateľskými podnikmi“ (definovanými v článku 1 smernice 91/383). Jednou z čŕt tohto osobitného

pracovného vzťahu (ak aj nie z právnej stránky, tak zo skutkovej) je nestálosť zamestnania.[26] To ma okrem iného vedie k domnienke, že článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533 smeruje k tomu, aby osoby pracujúce na základe zmluvy uzavretej na krátku dobu mali jednoduchší priamy prístup k súdom práve z dôvodu väčšej zraniteľnosti, ktorou vo všeobecnosti trpia.

55. Opakovaná snaha normotvorcu Spoločenstva a členských štátov zabrániť nadmernému používaniu krátko trvajúcich zmlúv a najmä odstrániť prax spočívajúcu v uzatváraní množstva po sebe nasledujúcich dočasných zmlúv na zaplnenie pracovného miesta na dobu neurčitú je dobrým dôkazom toho, že napriek veľkým zásadným vyhláseniam je pracovník s krátkodobou zmluvou omnoho zraniteľnejší a omnoho menej chránený ako pracovník s trvalým pracovným vzťahom.

56. V dôsledku toho sa podľa mňa menší stupeň ochrany zamestnancov s krátkodobými zmluvami javí ako základné kritérium na určenie, že práve takéto pracovnoprávne vzťahy článok 8 ods. 2 smernice 91/533 vylučuje z pôsobnosti požiadavky predchádzajúceho oznámenia.

57. Pojem „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ sa nachádza tiež v článku 2 ods. 2 písm. e) smernice 91/533. Pri vymenúvaní základných informácií, ktoré musí zamestnávateľ oznámiť pracovníkovi, toto ustanovenie uvádza „predpokladanú dobu trvania“ vzťahu, ak ide o „dočasnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah“. Ani tu by nebolo prekvapivé, ak by smernica 91/533 chcela obmedziť ochranu na zamestnancov so zmluvami, pre ktoré je charakteristická ich krátka doba trvania, a teda potrebnejšie, aby pracovník od začiatku jasne poznal dátum ich skončenia. Vnútroštátny zákonodarca však môže túto požiadavku informovania rozšíriť na všetky zmluvy na dobu určitú.

58. Čisto časový faktor sa pripája k viac či menej veľkému stupňu stálosti zamestnania, pretože sa zdá byť rozumné, aby pracovník, ktorého pracovná zmluva sa zakrátko končí, nebol nútený čakať ďalších pätnásť dní, aby sa mohol s ochranou svojich práv obrátiť na

26 — Ako uvádzajú Alonso Olea a Casas Baamonde, krutosť týchto „trojstranných“ vzťahov je „daňou práva za krytie jeho akceptácie súkromných zamestnávateľských agentúr“ (Alonso Olea, M., Casas Baamonde, M. E.: c. d., s. 527).

súdy. Cieľom je skrátka zabrániť tomu, aby uvedená formálna požiadavka mala negatívny účinok spočívajúci v tom, že zamestnanec by mohol relevantnú žalobu podať až po skončení jeho pracovnej zmluvy. [27]

3. Kritériá na označenie pracovnoprávneho vzťahu za dočasný (krátkodobý)

61. Výraz „krátkodobá zmluva“ nie je však o nič jasnejší ako výraz „dočasná zmluva“. Je preto nevyhnutné, ako sa to uvádza na konci položenej prejudiciálnej otázky, nájsť určité pravidlá, ktoré umožnia jeho presnejšie vymedzenie.

59. Výraz „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ obsiahnutý v smernici 91/533 preto nezahŕňa všetky druhy pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ale len krátkodobé pracovnoprávne vzťahy.

62. Žiadna z odpovedí na túto otázku účastníkmi konania, ktorí v tomto prejudiciálnom konaní predložili pripomienky, nie je podľa mňa úplne uspokojivá.

60. Tento záver sa nezdá byť v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora, ktorá už raz použila výrazy „dočasne vykonávané zamestnanie“ a „krátkodobá pracovná činnosť“ na označenie zamestnania vykonávaného dva a pol mesiaca. [28] Tento terminologický výber možno vyplýval zo znenia prejudiciálnej otázky, v každom prípade to však ukazuje, že navrhovaný výklad si zachováva určitú vnútornú logiku.

63. Žalovaná vo veci samej sa domnieva, že podľa dánskeho znenia smernice 91/533 je dočasným pracovníkom ktokoľvek, kto je zamestnaný na krátku dobu za citeľne menej výhodných podmienok, ako sú podmienky pracovníkov so zmluvami na dobu určitú. Ide o riešenie, ktoré je síce v súlade s výkladovými kritériami uvedenými vyššie, podľa mňa však vytvára nový výkladový problém, pretože by bolo potrebné v jednotlivých prípadoch posudzovať, či sú dohodnuté pracovné podmienky dostatočne výhodné na vyžadovanie dodržania požiadavky predchádzajúceho oznámenia.

27 — Tomu istému cieľu zodpovedá aj článok 3 ods. 3 smernice, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi informácie týkajúce sa zmluvy najneskôr do dvoch mesiacov od začatia výkonu práce, ak sa pracovnoprávny vzťah skončí pred uplynutím tejto doby.

28 — Rozsudok zo 6. novembra 2003, Ninni-Orasche, C-413/01, Zb. s. I-13187, body 18 a 25. V návrhoch prednesených v tejto veci 27. februára 2003 generálny advokát Geelhoed tiež používa výraz „dočasné zamestnanie“ (bod 52).

64. Talianska vláda navrhuje vykladať sporný výraz v duchu článku 1 ods. 2 smernice 91/533, ktorá členským štátom umožňuje, aby ju neuplatňovali na pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy: a) ak celková doba trvania zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu neprekročí jeden mesiac a/alebo ak týždenný pracovný čas neprekročí osem hodín, alebo b) pri príležitostných zmluvách, ak výnimku z pôsobnosti smernice odôvodňujú objektívne okolnosti. Tento výklad, zdá sa, veľmi nerešpektuje vôľu autorov tejto normy Spoločenstva, ktorí zamýšľali poskytnúť členským štátom možnosť vylúčiť určité pracovnoprávne vzťahy z pôsobnosti smernice 91/533 (prípady uvedené v článku 1 ods. 2) a oslobodiť ďalší druh zmlúv, takzvané dočasné zmluvy (okrem pracovníkov vyslaných do cudziny a pracovníkov, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva) od akýchkoľvek formálnych požiadaviek. Bolo by totiž nelogické, aby bol pracovník pracujúci menej ako osem hodín týždenne, hoci aj na základe dlhodobej pracovnej zmluvy (či dokonca zmluvy na dobu neurčitú), oslobodený od povinnosti kontaktovať sa so zamestnávateľom predtým, ako sa obráti na súd.

65. Alternatívne riešenie spočíva v stanovení maximálnej doby trvania zmluvy na to, aby sa považovala za „dočasnú“ v zmysle článku 8 ods. 2 druhého pododseku smernice 91/533, stanovením hranice, ktorá by bola v súlade s tvrdeniami uvedenými v časti V písm. C týchto návrhov. Bolo by vhodné stanoviť hranicu, napríklad jeden rok, do ktorej by sa pracovnoprávny vzťah považoval za „dočasný“ v tom zmysle, že pracovníkovi zamestnanému na kratšiu dobu hrozí také riziko, ktoré by si v prípade problémov vyžadovalo súdnu ochranu, a v prípade, že by bol nútený poskytnúť zamestnávateľovi „obdobie milosti“ na uskutočnenie opráv pracovnej zmluvy, čo by mohlo viesť k tomu, že by sa počas platnosti svojej pracovnej zmluvy nemohol obrátiť na súd. Rovnako osoba zamestnaná počas menej ako dvanástich mesiacov sa vo všeobecnosti nachádza v menej istom postavení ako osoba, ktorá so zamestnávateľom dohodla, *rebus sic stantibus*, zmluvu na dlhšie obdobie.

66. Podľa mňa však Súdnemu dvoru neprináleží, aby preklenul túto normatívnu medzeru. Nie je totiž bežné, aby Súdny dvor stanovoval záväznú lehotu a nahrádzal tým normotvorcu. K takémuto prípadu došlo v rozsudku Grundig Italiana, [29] v rozhodnutí, ktoré som kritizoval v návrhoch prednesených 11. decembra 2003 vo veci Recheio — Cash & Carry, [30] pretože Súdny dvor musí vykladať právo Spoločenstva tak, že poskytne vnútroštátnym súdom presné pokyny na jeho uplatnenie, nie je však nijako oprávnený „zasahovať do ich rozhodovacej činnosti, keďže by tým popieral základy tohto nástroja spolupráce medzi súdnymi orgánmi, ktorý si vyžaduje úzkostlivé rešpektovanie oblastí pôsobnosti každého z nich. V skutočnosti sa Súdny dvor výrokmi tohto charakteru správa rovnakým spôsobom ako pri priamej žalobe a osvojuje si nad rámec noriem Zmluvy neobmedzenú právomoc, ktorá má vážny dopad na zvrchovanú pôsobnosť vnútroštátneho súdu rozhodnúť spor vo veci samej‘ (bod 35).

29 — Rozsudok z 24. septembra 2002, C-255/00, Zb. s. I-8003.
30 — Rozsudok zo 17. júna 2004, C-30/02, Zb. s. I-6051.

67. Vzhľadom na mlčanie normotvorcu Spoločenstva musia vnútroštátne orgány určovať túto hranicu z prípadu na prípad, zohľadniac pritom doby trvania pracovných zmlúv, ktoré sú bežné v dotknutej oblasti činnosti, ako aj vlastnosti danej pracovnej zmluvy.

68. Pán Andersen vo svojich pripomienkach uvádza, že sporné pracovné zmluvy boli uzavreté v rámci programu pomoci nezamestnaným upraveného v zákone o aktívnych opatreniach sociálnej politiky (Lov om aktiv socialpolitik). Podľa tohto zákona sa zmluvy o opätovnom začlenení do zamestnania týkajú len takých úloh, ktoré nemožno splniť na základe bežnej pracovnej zmluvy. Žalobca vo veci samej z tohto rozdielu v ich povahe vyvodzuje, že zmluva o opätovnom začlenení do zamestnania je už na základe svojej definície dočasná. V prejednávanej veci musí Højesteret preskúmať osobitosti pracovnoprávneho vzťahu medzi pánom Andersenom a obecným úradom Skælskøru, pričom Súdny dvor môže len zdôrazniť túto okolnosť.

69. Pri posudzovaní skutkových okolností veci, ktorá mu bola predložená, musí vnútroštátny súd zohľadniť rôzne rozsudky týkajúce sa pojmu pracovník v zmysle práva Spoločenstva. Všetky tieto rozsudky boli vyhlásené v kontexte voľného pohybu osôb, ukazujú sa však byť potrebné aj pri výklade európskeho sociálneho práva.

70. Na jednej strane je potrebné citovať rozsudky Lawrie-Blum a Bernini, [31] ktoré priznali osobe uskutočňujúcej stáž v rámci prípravy na povolanie postavenie pracovníka, ak úlohy plnené v podmienkach zamestnaneckej činnosti boli skutočné a účinné, pričom tento záver nemožno vyvrátiť z dôvodu, že produktivita dotknutej osoby je slabá, že pracuje len obmedzený počet hodín týždenne alebo že poberá len obmedzenú mzdu. Vyžaduje sa však, aby dotknutá osoba odpracovala dostatok hodín na zoznámenie sa s prácou.

71. Na druhej strane je potrebné spomenúť rozsudok Bettray (hoci skutkové okolnosti tohto rozsudku úplne nezodpovedajú skutkovým okolnostiam prejednávanej veci). [32] V súvislosti s osobitným systémom zamestnávania podľa holandského zákona o sociálnom zamestnaní Súdny dvor uviedol, že činnosti vykonávané v rámci pôsobnosti tohto zákona neboli skutočnými a účinnými hospodárskymi činnosťami, pretože predstavujú len prostriedok preškolenia a opätovného začlenenia osôb, ktoré ich vykonávajú, do zamestnania a že platená práca vytvorená podľa fyzických a psychických možností každého z nich má za cieľ umožniť dotknutým osobám za kratšiu či dlhšiu dobu opätovne získať schopnosť zastávať bežné zamestnanie a poskytnúť im v rámci možností prístup k normálnemu spôsobu života.

31 — Rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Zb. s. 2121, a z 26. februára 1992, Bernini, C-3/90, Zb. s. I-1071.

32 — Rozsudok z 31. mája 1989, Bettray, 344/87, Zb. s. 1621.

VI — Návrh

72. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na prejudiciálne otázky Højesteret odpovedal takto:

1. Článok 8 ods. 1 smernice 91/533/EHS Rady zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah ponecháva členským štátom slobodu rozšíriť pôsobnosť kolektívnej zmluvy, ktorou sa majú prebrať jej ustanovenia do vnútroštátneho práva, na osobu, ktorá nie je členom žiadnej z odborových organizácií, ktoré uzavreli uvedenú kolektívnu zmluvu.

2. Výraz uvedený v článku 8 ods. 2 smernice „zamestnanci, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovnoprávneho vzťahu“ nemožno vykladať v tom zmysle, že ustanovenia kolektívnej zmluvy stanovujúce požiadavku predchádzajúceho oznámenia zamestnávateľovi sa neuplatňujú na osobu, ktorá nie je členom žiadnej z odborových organizácií, ktoré uzavreli uvedenú kolektívnu zmluvu.

3. Výrazy „dočasná zmluva“ a „dočasný pracovnoprávny vzťah“ uvedené v článku 8 ods. 2 smernice 91/533 neodkazujú na všetky pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, ale len na krátkodobé pracovnoprávne vzťahy. Na označenie určitého pracovnoprávneho vzťahu za ‚dočasný‘ je potrebné zohľadniť doby trvania pracovných zmlúv bežne uzatváraných v dotknutej oblasti činnosti, ako aj vlastnosti a povahu danej pracovnej zmluvy.