ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

18. prosince 2008 *

Ve věci C-306/07,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Højesteret (Dánsko) ze dne 29. června 2007, došlým Soudnímu dvoru dne 3. července 2007, v řízení

Ruben Andersen

proti

Kommunernes Landsforening, jednající za obec Slagelse (původně obec Skælskør),

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits a J.-J. Kasel (zpravodaj), soudci,

* Jednací jazyk: dánština.

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. května 2008,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za R. Andersena H. Nielsenem a P. Olsenem, advokater,

– za Kommunernes Landsforening, jednající za obec Slagelse (původně obec Skælskør), J. Mosbekem a J. Vindingem, advokater,

– za dánskou vládu J. Beringem Liisbergem, jako zmocněncem,

– za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za švédskou vládu A. Falk, jako zmocněnkyní,

– za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a S. Schønbergem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 19. června 2008,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 8 odst. 1 a 2 směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32; Zvl. vyd. 05/02, s. 3).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi R. Andersenem a Kommunernes Landsforening (národní sdružení dánských obcí), jednající za obec Slagelse (původně

obec Skælskør) (Dánsko), která byla zaměstnavatelem R. Andersena, ve věci použitelnosti kolektivní smlouvy upravující zaměstnání v dánských obcích na posledně jmenovaného.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Druhý bod odůvodnění směrnice 91/533 uvádí:

„vzhledem k tomu, že některé členské státy […] považovaly za nutné podřídit pracovní poměr formálním požadavkům; že tato ustanovení jsou navržena ke zlepšení ochrany zaměstnanců před možným porušováním jejich práv a k dosažení větší průhlednosti trhu práce“.

4 Podle sedmého bodu odůvodnění uvedené směrnice:

„vzhledem k tomu, že je nezbytné zavést na úrovni Společenství obecnou povinnost, podle které každému zaměstnanci musí být předán dokument obsahující údaje o základních náležitostech jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru“.

5 Jedenáctý, dvanáctý a třináctý bod odůvodnění téže směrnice zní takto:

„vzhledem k tomu, že na ochranu zájmu zaměstnanců na obdržení dokumentu jim musí být všechny změny podmínek pracovní smlouvy nebo pracovního poměru sděleny písemně;

vzhledem k tomu, že je nezbytné, aby členské státy zaručily, že se zaměstnanci mohou domáhat práv, která jim poskytuje tato směrnice;

vzhledem k tomu, že by členské státy měly přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistit, aby sociální partneři stanovili nezbytná ustanovení dohodou, přičemž by členské státy byly povinny učinit nezbytná opatření umožňující jim kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí“.

6 Článek 1 směrnice 91/533, nazvaný „Oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru upravených platným právem členského státu nebo řídících se platným právem členského státu.

2. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnance mající pracovní smlouvu nebo jsoucí v pracovním poměru:

a) – s celkovým trváním nepřesahujícím jeden měsíc anebo

– s týdenní pracovní dobou nepřesahující osm hodin nebo

b) příležitostné nebo specifické povahy, je-li v těchto případech je toto vynětí objektivně odůvodnitelné.“

7 Podle článku 2 uvedené směrnice, nazvaného „Povinnost informovat“:

„1. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, na kterého se vztahuje tato směrnice, (dále jen ‚zaměstnanec‘) s podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

2. Seznámení uvedené v odstavci 1 zahrnuje alespoň:

[…]

d) datum začátku pracovní smlouvy nebo vzniku pracovního poměru;

e) v případě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou [dočasné pracovní smlouvy nebo dočasného pracovního poměru] jejich očekávané trvání;

f) délku placené dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, nebo, pokud to není možné v době poskytnutí informace určit, postup pro přiznání a stanovení takové dovolené;

g) délku výpovědních lhůt, které je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a zaměstnance v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru nebo, pokud nemohou být v době poskytnutí informace uvedeny, údaje o stanovení takových výpovědních dob;

[…]

[3.] Seznámení s údaji uvedenými v odst. 2 písm. f), g), h) a i) může být popřípadě provedeno formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvy, kterými jsou jednotlivé otázky upraveny.“

8 Článek 3 odst. 1 téže směrnice stanoví:

„Zaměstnanec může být seznámen s údaji uvedenými v čl. 2 odst. 2 [směrnice 91/533] nejpozději do dvou měsíců po nástupu do práce formou:

a) písemné pracovní smlouvy

anebo

b) jmenovací listiny

anebo

c) jednoho nebo více písemných dokumentů, pokud jeden z nich obsahuje alespoň všechny informace uvedené v čl. 2 odst. 2 písm. a), b), c), d), h) a i).“

9 Článek 3 odst. 2 a 3 směrnice 91/533 stanoví:

„2. Pokud není zaměstnanci v předepsané lhůtě předán žádný z dokumentů uvedených v odstavci 1, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci nejpozději do dvou měsíců po nástupu do práce písemné prohlášení podepsané zaměstnavatelem a obsahující alespoň údaje uvedené v čl. 2 odst. 2.

Pokud dokument nebo dokumenty uvedené v odstavci 1 obsahují pouze část požadovaných údajů, musí zbývající údaje obsahovat písemné prohlášení uvedené v prvním pododstavci tohoto odstavce.

3. Pokud pracovní smlouva nebo pracovní poměr skončí před uplynutím lhůty dvou měsíců ode dne nástupu do práce, musí být zaměstnanec seznámen s údaji uvedenými v článku 2 a v tomto článku nejpozději do uplynutí této lhůty. “

10 Článek 8 uvedené směrnice, nazvaný „Ochrana práv“, zní takto:

„1. Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku nedodržení povinností vyplývajících z této směrnice, domáhat se svých práv soudní cestou případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.

2. Členské státy mohou stanovit, že prostředky nápravy uvedené v odstavci 1 jsou podmíněny předchozím oznámením zaměstnance zaměstnavateli a tím, že zaměstnavatel do 15 dnů na toto oznámení neodpoví.

Předchozí oznámení však v žádném případě nesmí být vyžadováno v případech uvedených v článku 4, ani u zaměstnanců s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem na dobu určitou [dočasnou pracovní smlouvou nebo dočasným pracovním poměrem], ani u zaměstnanců, na něž se nevztahuje kolektivní smlouva nebo smlouvy týkající se pracovního poměru.“

11 V souladu s čl. 9 odst. 1 směrnice 91/533 měly členské státy přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 30. června 1993

nebo zajistit, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli vyžadovaná ustanovení dohodou, přičemž členské státy byly povinny učinit nezbytná opatření umožňující jim kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí.

Vnitrostátní právní úprava

12 Směrnice 91/533 byla do dánského práva provedena jednak kodifikovaným zákonem č. 385 ze dne 11. května 1994 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovního poměru (dále jen „zákon o prokázání zaměstnání"), a jednak kolektivními smlouvami, mezi něž patří kolektivní smlouva týkající se povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách použitelných na pracovní poměr (jmenovací listina) ze dne 9. června 1993 uzavřená mezi federací regionálních rad (Amtsråtsforeningen), národním sdružením obcí (Kommunernes Landsforening), obecní radou Kodaně a obecní radou Frederiksbergu, jakož i odborovou organizací úředníků a smluvních zaměstnanců obcí (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (dále jen „smlouva KTO").

Zákon o prokázání zaměstnání

13 V souladu s čl. 1 odst. 3 zákona o prokázání zaměstnání se tento zákon „nepoužije, pokud povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci informace ohledně zaměstnaneckého poměru stanoví kolektivní smlouva a pokud tato smlouva obsahuje pravidla, která odpovídají alespoň ustanovením směrnice 91/533".

14 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že zákon o prokázání zaměstnání nepodřizuje výkon práva na soudní ochranu přiznaného zaměstnanci v případě, že zaměstnavatel nedodrží povinnosti týkající se informování zaměstnanců, podmínce, aby zaměstnanec zaměstnavatele vyzval, aby mu ve lhůtě patnácti dnů předal jmenovací listinu splňující požadavky směrnice 91/533.

Smlouva KTO

15 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, uplatňují dánské obce ustanovení smlouvy KTO na všechny zaměstnance, které zaměstnávají, bez ohledu na to, zda jsou členy odborů.

16 V souladu se smlouvou KTO, pokud obec nevydala jmenovací listinu nebo pokud jmenovací listina obsahuje chyby, může daná obec listinu vydat nebo opravit ve lhůtě patnácti dnů od okamžiku, kdy ji zaměstnanec na toto opomenutí či chyby upozorní. Pokud zaměstnavatel v dané lhůtě nereaguje, může se zaměstnanec obrátit na soud za účelem domáhání se práv, která mu byla přiznána. Právo obrátit se na soud na základě smlouvy KTO je přiznáno jak zaměstnancům, kteří jsou členy odborů, tak těm, kteří členy odborů nejsou, a v obou případech může být vykonáno rovněž odborovou organizací.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

17 V průběhu let 1999 až 2001 uzavřel R. Andersen na základě dánského zákona o sociální politice s obcí Skælskør pět smluv o přípravě na pracovišti. Dané smlouvy představovaly opatření sociální pomoci a týkaly se úkolů, které nebylo možné vykonávat v rámci běžné pracovní smlouvy. Na držitele takových smluv se vztahuje právní úprava týkající se zaměstnanců, s výjimkou placené dovolené, denních příspěvků v případě nemoci nebo mateřství a náhrady nákladů na vzdělání vyplácené zaměstnavatelem.

18 Uvedené smlouvy byly uzavřeny na dobu od jednoho do dvanácti měsíců. Z důvodů absencí R. Andersena se však uvedené smlouvy ve skutečnosti týkaly doby kratší než jeden měsíc.

19 Ohledně každé z uvedených smluv obdržel R. Andersen jmenovací listinu, která nebyla v souladu s požadavky stanovenými v čl. 2 odst. 2 směrnice 91/533. Ze spisu vyplývá, že ve lhůtě patnácti dnů od okamžiku, kdy na to R. Andersen svého zaměstnavatele upozornil, posledně jmenovaný vydal nové jmenovací listiny ve všech ohledech vyhovující uvedeným požadavkům.

20 Ruben Andersen měl za to, že ustanovení smlouvy KTO se na něj nevztahují, protože není členem odborů, a svoji žalobu na náhradu škody, kterou podal k vnitrostátnímu soudu, založil na zákoně o prokázání zaměstnání, který stanoví náhradu škody pro zaměstnance v případě, že zaměstnavatel nedodrží své povinnosti týkající se informování zaměstnanců. Soud prvního stupně tuto žalobu zamítl a R. Andersen podal proti jeho rozhodnutí opravný prostředek k předkládajícímu soudu.

21 Vzhledem k tomu, že Højesteret má za to, že řešení sporu v původním řízení závisí na výkladu čl. 8 odst. 1 a 2 směrnice 91/533, a má pochybnosti ohledně přesného výkladu uvedených ustanovení, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být čl. 8 odst. 1 směrnice Rady 91/533 […] vykládán v tom smyslu, že kolektivní smlouva, kterou mají být do vnitrostátního práva provedena ustanovení uvedené směrnice, se nepoužije na zaměstnance, jenž není členem žádné z odborových organizací, které jsou stranou uvedené smlouvy?

2) V případě záporné odpovědi na první otázku, znamená výraz ‚zaměstnanci, na něž se nevztahuje kolektivní smlouva nebo smlouvy týkající se pracovního poměru', obsažený v čl. 8 odst. 2 [druhém pododstavci] uvedené směrnice, že ustanovení kolektivní smlouvy, která stanoví povinnost předchozího oznámení zaměstnavateli, se nevztahují na zaměstnance, jenž není členem žádné z odborových organizací, které jsou stranou kolektivní smlouvy?

3) Vztahují se pojmy ‚dočasná pracovní smlouva' a ‚dočasný pracovní poměr' uvedené v čl. 8 odst. 2 [druhém pododstavci] uvedené směrnice na krátkodobé pracovní poměry nebo na všechny formy časově omezených pracovních poměrů? V prvně uvedeném případě: podle jakých kritérií je třeba rozhodnout, zda je pracovní poměr považován za dočasný (krátkodobý)?"

K předběžným otázkám

K první otázce

22 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 8 odst. 1 směrnice 91/533 vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní právní úprava stanovila, že kolektivní smlouva zajišťující provedení ustanovení uvedené směrnice do vnitrostátního práva se vztahuje na zaměstnance i přesto, že tento není členem žádné odborové organizace, která je stranou uvedené kolektivní smlouvy.

23 Je třeba bez dalšího konstatovat, že znění čl. 8 odst. 1 směrnice 91/533 neumožňuje poskytnout užitečnou odpověď na tuto otázku.

24 Naproti tomu z čl. 9 odst. 1 směrnice 91/533 ve spojení s třináctým bodem jejího odůvodnění jednoznačně vyplývá, že členské státy mohou přenechat zavedení nezbytných ustanovení k uskutečnění provedení dané směrnice sociálním partnerům, přičemž členské státy musí být kdykoli schopné zajistit výsledky uložené směrnicí.

25 Je třeba dodat, že možnost takto přiznaná členským státům uvedenou směrnicí je v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora, podle které členské státy mohou přenechat starost o dosažení cílů sociální politiky stanovených směrnicí v dané oblasti

v prvé řadě sociálním partnerům (viz zejména rozsudky ze dne 30. ledna 1985, Komise v. Dánsko, 143/83, Recueil, s. 427, bod 8; ze dne 10. července 1986, Komise v. Itálie, 235/84, Recueil, s. 2291, bod 20, a ze dne 28. října 1999, Komise v. Řecko, C-187/98, Recueil, s. I-7713, bod 46).

26 V tomto ohledu je však třeba uvést, že uvedená možnost nezbavuje členské státy povinnosti prostřednictvím vhodných právních či správních opatření zajistit, aby všichni zaměstnanci měli možnost využít v celém rozsahu ochrany, kterou jim poskytuje směrnice 91/533, přičemž státní záruka se musí vztahovat na všechny případy, kdy ochrana není zajištěna jiným způsobem, a zejména jestliže je tento nedostatek ochrany způsoben okolností, že dotčení zaměstnanci nejsou členy odborů.

27 Z toho vyplývá, že směrnice 91/533 jako taková nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava stanovila, že zaměstnanec, který není členem odborové organizace, která je stranou kolektivní smlouvy provádějící ustanovení uvedené směrnice, není pouze z tohoto důvodu zbaven možnosti využívat na základě uvedené kolektivní smlouvy ochrany stanovené uvedenou směrnicí v jejím plném rozsahu.

28 Ve věci v původním řízení je nesporné, že dánská právní úprava přiznává všem zaměstnancům spadajícím do působnosti smlouvy KTO bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborů, právo domáhat se před vnitrostátními soudy ochranných ustanovení dané kolektivní smlouvy, takže všichni zaměstnanci požívají téže ochrany.

29 Předkládajícímu soudu nicméně přísluší přezkoumat, zda toto zjištění odpovídá skutečnosti, a ujistit se, že smlouva KTO může zajistit zaměstnancům spadajícím do její působnosti účinnou ochranu práv, která jim přiznává směrnice 91/533.

30 S ohledem na uvedené úvahy je třeba odpovědět na první otázku tak, že čl. 8 odst. 1 směrnice 91/533 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava stanovila, že kolektivní smlouva zajišťující provedení ustanovení uvedené směrnice do vnitrostátního práva se na zaměstnance vztahuje, přestože tento není členem žádné odborové organizace, která je stranou takové kolektivní smlouvy.

Ke druhé otázce

31 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 8 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 91/533 má být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby zaměstnanec, který není členem odborové organizace, která je stranou kolektivní smlouvy upravující pracovní poměr posledně jmenovaného, mohl být považován za zaměstnance, „na nějž se vztahuje“ uvedená smlouva ve smyslu uvedeného ustanovení.

32 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že použití formulace „na něž se nevztahuje kolektivní smlouva“ v čl. 8 odst. 2 druhém pododstavci směrnice 91/533 umožňuje předpokládat, že zákonodárce Společenství měl na mysli situace, kdy dotčení zaměstnanci nepožívají právní ochrany, kterou má kolektivní smlouva poskytovat zaměstnancům, na něž se vztahuje.

33 Jak správně uvedla Komise Evropských společenství, toto zjištění je potvrzeno srovnáním jednotlivých jazykových znění směrnice 91/533.

34 Vzhledem k tomu, že kategorie osob, na které se může vztahovat kolektivní smlouva, může být, jako je tomu v případě kolektivní smlouvy se všeobecnou platností, zcela nezávislá na skutečnosti, zda tyto osoby jsou či nejsou členy odborové organizace, která je stranou téže smlouvy, okolnost, že osoba není členem takové odborové organizace, sama o sobě nezpůsobuje vynětí dané osoby z právní ochrany poskytované dotčenou kolektivní smlouvou.

35 Je třeba dodat, že předcházející výklad je v souladu s vůlí zákonodárce Společenství, která, jak vyplývá z bodu 24 tohoto rozsudku, umožňuje členským státům přenechat sociálním partnerům starost o zavedení ustanovení nezbytných k uskutečnění cílů směrnice 91/533, zejména prostřednictvím přijetí kolektivních smluv.

36 Tento výklad umožňuje mimoto dosáhnout hlavního cíle uvedené směrnice, kterým je, jak vyplývá z druhého, pátého a sedmého bodu jejího odůvodnění, zlepšení ochrany zaměstnanců jejich informováním o základních náležitostech pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, neboť kolektivní smlouvy, která správně provádí uvedenou směrnici do vnitrostátního práva, se v souladu s ustanoveními vnitrostátního práva mohou dovolávat všichni zaměstnanci, na které se vztahuje, bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborové organizace, která je stranou uvedené smlouvy.

37 Ve věci v původním řízení přísluší předkládajícímu soudu jednak ověřit, zda, jak naznačují vyjádření předložená Soudnímu dvoru, se na zaměstnance, jako je R. Andersen, smlouva KTO vztahuje, a jednak posoudit, zda ustanovení dané kolektivní smlouvy zajišťují účinnou ochranu práv přiznaných zaměstnancům směrnicí 91/533.

38 S ohledem na výše uvedené je třeba odpovědět na druhou otázku tak, že čl. 8 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 91/533 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby zaměstnanec, který není členem odborové organizace, která je stranou kolektivní smlouvy, jíž se řídí jeho pracovní poměr, mohl být považován za zaměstnance, „na nějž se vztahuje" tato smlouva ve smyslu uvedeného ustanovení.

Ke třetí otázce

39 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda výrazy „dočasná pracovní smlouva nebo dočasný pracovní poměr" uvedené v čl. 8 odst. 2 druhém pododstavci směrnice 91/533 musí být vykládány v tom smyslu, že se týkají všech časově omezených pracovních smluv a pracovních poměrů, nebo jen těch, které jsou uzavřeny na krátkou dobu.

40 Podle ustálené judikatury je pro výklad ustanovení práva Společenství třeba vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (viz zejména rozsudky ze dne 17. listopadu 1983, Merck, 292/82, Recueil, s. 3781, bod 12, a ze dne 3. dubna 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Sb. rozh. s. I-1817, bod 30).

41 Zaprvé, ohledně znění čl. 8 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 91/533 je třeba uvést, že tam uvedený pojem „dočasná pracovní smlouva nebo dočasný pracovní poměr" není v této směrnici definován, a zdá se, že se neobjevuje v žádném jiném ustanovení sekundárního práva Společenství.

42 Zákonodárce Společenství naproti tomu opakovaně odkazuje na pracovní smlouvy a pracovní poměry „na dobu určitou“. Je tomu tak zejména ve směrnici Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (Úř. věst. L 206, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 418), přijaté pouhé čtyři měsíce před směrnicí 91/533, a ve směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

43 Z toho je tedy třeba vyvodit, že zákonodárce Společenství tím, že v čl. 8 odst. 2 druhém pododstavci směrnice 91/533 použil pojem „dočasný“ – místo pojmu „na dobu určitou“ jak předtím ve směrnici 91/383, a poté ve směrnici 1999/70 – měl v úmyslu neobsáhnout všechny pracovní smlouvy na dobu určitou.

44 Takový výklad vůle zákonodárce Společenství odpovídá snaze vykládat právo Společenství pokud možno v takovém smyslu, který respektuje a zajišťuje jeho vnitřní soudržnost.

45 Tento výklad není zpochybněn okolností, že pojem „dočasná pracovní smlouva nebo dočasný pracovní poměr“ je použit v čl. 2 odst. 2 směrnice 91/533, tedy v ustanovení, které vyjmenovává podstatné body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, s nimiž musí být zaměstnanec povinně seznámen a mezi nimiž je v písmeni e) uvedeno „očekávané trvání“ dané smlouvy nebo daného pracovního poměru. Výraz „očekávané trvání“ totiž obsahuje časovou nejistotu, kterou se liší od přesného výrazu použitého v ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody o práci na dobu určitou, která je přílohou směrnice 1999/70, k označení charakteristického rysu smlouvy na dobu určitou, tedy okolnosti, že skončení takové smlouvy je určeno „objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“. Takový terminologický rozdíl může nasvědčovat pouze pojmové odlišnosti.

46 Zadruhé, ohledně kontextu, ve kterém se nachází čl. 8 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 91/533, je třeba uvést, jak to učinila Komise v bodě 44 vyjádření předloženého Soudnímu dvoru, že první pododstavec uvedeného odstavce 2 stanoví možnost, aby členské státy podmínily přístup k procesním prostředkům proti zaměstnavateli, který nedodrží své povinnosti, předchozím oznámením zaměstnance zaměstnavateli.

47 Jak uvedl generální advokát v bodě 39 svého stanoviska, je třeba mít za to, že možnost stanovit takovou předběžnou formalitu přiznaná členským státům čl. 8 odst. 2 prvním pododstavcem směrnice 91/533 odpovídá snaze o hospodárnost řízení a má za cíl předcházet sporům tím, že vyřeší konflikty méně nákladnými a jednoduššími prostředky než je soudní řízení.

48 Článek 8 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 91/553 však vyjmenovává tři kategorie zaměstnanců, kterým nelze tuto formalitu předepsat, a sice zaměstnance vyslané do ciziny, zaměstnance, na jejichž pracovní poměr se nevztahuje kolektivní smlouva odpovídajícího odvětví, a zaměstnance s dočasnou pracovní smlouvou nebo dočasným pracovním poměrem. Je třeba mít za to, jak navrhl generální advokát v bodě 39 svého stanoviska, že výjimka takto stanovená zákonodárcem Společenství odpovídá snaze zabránit, aby oznámení bylo nadbytečnou formalitou, která by v praxi ztěžovala nebo znemožňovala dotčenému zaměstnanci přístup k soudní ochraně.

49 Co se týče rozsahu této výjimky, vyplývá ze seznamu kategorií zaměstnanců osvobozených od formality předchozího oznámení, že zákonodárce Společenství zamýšlel chránit kategorie, které se mu z věcných či právních důvodů zdají být nejvíce zranitelné ve vztahu ke splnění požadované formality, tedy zaměstnance vyslané do ciziny, kteří se mohou setkat s obtížemi spojenými s jejich zeměpisnou izolací, a zaměstnance, na jejichž pracovní poměr se nevztahuje kolektivní smlouva odpovídajícího odvětví, kteří jsou izolováni právně.

50 Při uvedení zaměstnanců s dočasnou pracovní smlouvou nebo dočasným pracovním poměrem neměl zákonodárce Společenství žádný zvláštní důvod zahrnout, bez jakéhokoli rozlišení a bez ohledu na dobu trvání jejich zaměstnání, všechny zaměstnance se smlouvou na dobu určitou. Naopak je logické a důvodné, že chce zahrnout zaměstnance s krátkodobou smlouvou, neboť právě krátká doba může být praktickou překážkou jejich účinného přístupu k soudní ochraně.

51 Zatřetí, ohledně cíle sledovaného článkem 8 směrnice 91/533 vyplývá z dvanáctého bodu jejího odůvodnění, že toto ustanovení odráží snahu zákonodárce Společenství zajistit zaměstnancům možnost domáhat se práv plynoucích z uvedené směrnice. Taková snaha podporuje výklad uvedený v předchozím bodě tohoto rozsudku, podle kterého zákonodárce Společenství uvedením zaměstnanců s „dočasnou pracovní smlouvou nebo dočasným pracovním poměrem“ zamýšlel uvést zaměstnance, jejichž smlouva je uzavřena na tak krátkou dobu, že povinnost předchozího oznámení zaměstnavateli před obrácením se na soud, může ohrozit účinný přístup k soudní ochraně.

52 Vzhledem k tomu, že ve směrnici 91/533 není uvedeno, jak přesněji určit uvedenou dobu, přísluší její určení v zásadě členským státům. Za předpokladu, že právní úprava členského státu takovou dobu trvání nestanoví, přísluší vnitrostátním soudům, jak navrhl generální advokát v bodě 67 stanoviska, aby ji určily případ od případu a v závislosti na zvláštnostech jednotlivých odvětví či zaměstnání a činností.

53 Je nicméně třeba uvést, že uvedená doba trvání musí být stanovena tak, aby nezasahovala do užitečného účinku čl. 8 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 91/533, jehož cílem je, jak vyplývá z bodu 51 tohoto rozsudku, umožnit zaměstnancům, kteří se nacházejí v nejisté situaci, domáhat se svých práv, která jim přiznává uvedená směrnice, přímo soudní cestou.

54 S ohledem na uvedené úvahy je třeba odpovědět na třetí otázku tak, že pojem „dočasná pracovní smlouva nebo dočasný pracovní poměr“ uvedený v čl. 8 odst. 2 druhém pododstavci směrnice 91/533 musí být vykládán v tom smyslu, že se týká krátkodobých pracovních smluv a pracovních poměrů. Jestliže právní úprava členského státu v tomto ohledu nepřijala žádné pravidlo, přísluší vnitrostátním soudům, aby tuto dobu určily případ od případu a v závislosti na zvláštnostech jednotlivých odvětví či zaměstnání a činností. Uvedená doba trvání však musí být stanovena tak, aby byla zajištěna účinná ochrana práv, kterých zaměstnanci požívají na základě uvedené směrnice.

K nákladům řízení

55 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) **Článek 8 odst. 1 směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava stanovila, že kolektivní smlouva zajišťující provedení ustanovení uvedené směrnice do vnitrostátního práva se na zaměstnance vztahuje, přestože tento není členem žádné odborové organizace, která je stranou takové kolektivní smlouvy.**

2) **Článek 8 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 91/533 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby zaměstnanec, který není členem odborové organizace, která je stranou kolektivní smlouvy, jíž se řídí jeho pracovní poměr, mohl být považován za zaměstnance, „na nějž se vztahuje" tato smlouva ve smyslu uvedeného ustanovení.**

3) **Pojem „dočasná pracovní smlouva nebo dočasný pracovní poměr" uvedený v čl. 8 odst. 2 druhém pododstavci směrnice 91/533 musí být vykládán v tom smyslu, že se týká krátkodobých pracovních smluv a pracovních poměrů. Jestliže právní úprava členského státu v tomto ohledu nepřijala žádné pravidlo, přísluší vnitrostátním soudům, aby tuto dobu určily případ od případu a v závislosti na zvláštnostech jednotlivých odvětví či zaměstnání a činností. Uvedená doba trvání však musí být stanovena tak, aby byla zajištěna účinná ochrana práv, kterých zaměstnanci požívají na základě uvedené směrnice.**

Podpisy.