ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 18. decembra 2008 *

Vo veci C-306/07,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Højesteret (Dánsko) z 29. júna 2007 a doručený Súdnemu dvoru 3. júla 2007, ktorý súvisí s konaním:

Ruben Andersen

proti

Kommunernes Landsforening, konajúce v mene obce Slagelse (predtým Skælskør),

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits a J.-J. Kasel (spravodajca),

* Jazyk konania: dánčina.

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. mája 2008,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— R. Andersen, v zastúpení: H. Nielsen a P. Olsen, advokater,

— Kommunernes Landsforening, konajúce v mene obce Slagelse (predtým Skælskør), v zastúpení: J. Mosbek a J. Vinding, advokater,

— dánska vláda, v zastúpení: J. Bering Liisberg, splnomocnený zástupca,

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

— švédska vláda, v zastúpení: A. Falk, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Enegren a S. Schønberg, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 19. júna 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 8 ods. 1 a 2 smernice Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, s. 32; Mim. vyd. 05/002, s. 3).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Andersenom a Kommunernes Landsforening (Národné združenie dánskych obcí), konajúceho v mene obce Slagelse

(predtým obec Skælskør) (Dánsko), ktorá bola zamestnávateľom pána Andersena, v súvislosti s uplatniteľnosťou kolektívnej zmluvy upravujúcej pracovné pomery s dánskymi obcami na pána Andersena.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Druhé odôvodnenie smernice 91/533 spresňuje:

„keďže… niektoré členské štáty pokladali za potrebné stanoviť formálne požiadavky na pracovno-právne vzťahy; keďže tieto ustanovenia majú za cieľ poskytnúť zamestnancom lepšiu ochranu pred možným porušením ich práv a vytvoriť väčšiu transparentnosť trhu práce.“

4 V zmysle siedmeho odôvodnenia tejto smernice:

„keďže na úrovni spoločenstva je potrebné stanoviť všeobecnú požiadavku, aby každý pracovník dostal dokument obsahujúci informáciu o základných náležitostiach jeho zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu.“

5 Jedenáste, dvanáste a trináste odôvodnenie tejto smernice znejú takto:

„keďže s cieľom chrániť záujmy zamestnancov súvisiace so získaním dokladu každá zmena v hlavných podmienkach ich zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu sa im musí oznámiť písomne;

keďže členské štáty musia zamestnancom zaručiť možnosť domáhať sa práv, ktoré im poskytuje táto smernica;

keďže členské štáty musia schváliť zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou, alebo zaručiť, aby sociálni partneri určili potrebné ustanovenia dohodou, pričom členské štáty majú povinnosť podniknúť potrebné opatrenia, aby mohli výsledky uložené touto smernicou kedykoľvek zabezpečiť.“

6 Článok 1 smernice 91/533, nazvaný „Pôsobnosť“, stanovuje:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na všetkých platených zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovno-právny vzťah vymedzený platným právom členského štátu a/alebo upravený právom platným v členskom štáte.

2. Členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nebude vzťahovať na zamestnancov, ktorí majú zmluvu alebo pracovno-právny vzťah:

a) — na obdobie nepresahujúce jeden mesiac a/alebo

— pri týždennom pracovnom čase nepresahujúcom osem hodín, alebo

b) na práce príležitostnej alebo špecifickej povahy za predpokladu, že výnimku z pôsobnosti smernice v takýchto prípadoch odôvodňujú objektívne okolnosti.“

7 V zmysle článku 2 tejto smernice, nazvaného „Povinnosť poskytnúť informácie“:

„1. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje táto smernica (ďalej len ‚zamestnanec‘), o hlavných aspektoch zmluvy alebo pracovného vzťahu.

2. Informácie uvedené v odseku 1 musia obsahovať aspoň tieto údaje:

…

d) dátum začiatku zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu;

e) v prípade dočasnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu ich predpokladanú dobu trvania;

f) dĺžku platenej dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok, alebo, ak ju v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, postupy na udeľovanie a určovanie takejto dovolenky;

g) dĺžku výpovedných dôb, ktoré zamestnávateľ a zamestnanec musia dodržiavať v prípade skončenia zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, alebo, ak ich v čase poskytovania informácie nemožno stanoviť, metódu určovania týchto výpovedných dôb;

…

3. Ak je to vhodné, informácie uvedené v odseku 2 f), g), h) a i) možno poskytnúť v podobe odkazov na zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia alebo ustanovenia štatútov, alebo na kolektívne zmluvy upravujúce tieto jednotlivé body.“

8 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Informácie uvedené v článku 2 odseku 2 [smernice 91/533] treba zamestnancovi poskytnúť najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania v podobe:

a) písomnej pracovnej zmluvy a/alebo

b) menovacieho dekrétu [záväznej písomnej pracovnej ponuky — *neoficiálny preklad*] a/alebo

c) jedného alebo niekoľkých písomných dokumentov, z ktorých jeden musí obsahovať prinajmenšom všetky informácie uvedené v článku 2 odseku 2 a), b), c), d), h) a i).“

9 Článok 3 ods. 2 a 3 smernica 91/533 stanovuje:

„2. V prípade, že zamestnanec nedostane v predpísanej lehote ani jeden z dokumentov uvedených v odseku 1, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do dvoch mesiacov od začiatku zamestnania písomné vyhlásenie podpísané zamestnávateľom, ktoré obsahuje prinajmenšom informácie uvedené v článku 2 odseku 2.

V prípade, že dokument/y uvedený/é v odseku 1 obsahuje/ú len časť z požadovaných informácií, ostatné informácie zabezpečí písomné vyhlásenie uvedené v prvom pododseku tohto odseku.

3. Ak sa pracovná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah skončí pred uplynutím doby dvoch mesiacov odo dňa nástupu do práce, zamestnanec musí informácie požadované v článkoch 2 a 3 dostať k dispozícii najneskôr do skončenia tejto doby.“

10 Článok 8 tejto smernice, nazvaný „Ochrana práv“, znie takto:

„1. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení jeho veci inými príslušnými orgánmi.

2. Členské štáty môžu ustanoviť, že možnosť využiť opravné prostriedky, uvedené v odseku 1, je podmienená predchádzajúcim oznámením zamestnanca zamestnávateľovi a tým, že zamestnávateľ do 15 dní nedá odpoveď na toto oznámenie.

Formálnu požiadavku predchádzajúceho oznámenia však v nijakom prípade nemožno vyžadovať v prípade [zamestnancov vyslaných do cudziny], ani pokiaľ ide o pracovníkov s dočasnou zmluvou alebo pracovno-právnym vzťahom, ani zamestnancov, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovno-právneho vzťahu.“

11 Podľa článku 9 ods. 1 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 do uvedeného dátumu zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov schválili požadované ustanovenia vo forme zmluvy,

a zároveň boli povinné podniknúť potrebné opatrenia, ktoré by im umožnili kedykoľvek zabezpečiť výsledky uložené touto smernicou.

Vnútroštátna právna úprava

12 Smernica 91/533 bola prebratá do dánskeho práva jednak úplným znením zákona č. 385 z 11. mája 1994 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnanca o podmienkach pracovnoprávneho vzťahu (ďalej len „zákon o pracovnom osvedčení"), jednak kolektívnymi zmluvami vrátane kolektívnej zmluvy o povinnosti zamestnávateľa informovať pracovníka o podmienkach uplatňujúcich sa na jeho pracovnoprávny vzťah (záväzná písomná pracovná ponuka) z 9. júna 1993, ktorú uzavreli Federácia regionálnych rád (Amtsråtsforeningen), Národné združenie obcí (Kommunernes Landsforening), obce Kodaň a Frederiksberg, ako aj Odborová organizácia úradníkov a zmluvných pracovníkov obcí (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (ďalej len „kolektívna zmluva KTO").

Zákon o pracovnom osvedčení

13 Podľa § 1 ods. 3 zákona o pracovnom osvedčení sa tento zákon „neuplatní, ak je povinnosť zamestnávateľa poskytnúť pracovníkovi informácie o podmienkach pracovnoprávnom vzťahu upravená v kolektívnej zmluve a ak sú v tejto kolektívnej zmluve uvedené pravidlá, ktoré zodpovedajú prinajmenšom ustanoveniam smernice 91/533".

14 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zákon o pracovnom osvedčení výkon práva na súdnu ochranu priznaného pracovníkovi v prípade, keď zamestnávateľ nedodrží povinnosti, ktoré mu prislúchajú v oblasti informovania pracovníkov, nepodmieňuje splnením podmienky spočívajúcej v zaslaní oznámenia pracovníkom, aby mu zamestnávateľ do pätnástich dní poslal záväznú písomnú pracovnú ponuku v súlade s požiadavkami smernice 91/533.

Kolektívna zmluva KTO

15 Ako vyplýva z vnútroštátneho rozhodnutia, dánske obce uplatňujú ustanovenia kolektívnej zmluvy KTO na všetkých pracovníkov, ktorých zamestnávajú, bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborov.

16 Ak podľa kolektívnej zmluvy KTO nejaká obec nevyhotovila záväznú písomnú pracovnú ponuku alebo ak takáto ponuka obsahuje chyby, táto obec môže takúto ponuku vyhotoviť alebo ju opraviť v lehote pätnástich dní po tom, ako ju pracovník oznámením upozornil na opomenutie alebo chyby. Ak zamestnávateľ neposkytne v tejto lehote odpoveď, pracovník sa môže obrátiť s uplatnením práv, ktoré sú mu priznané, na súd. Právo obrátiť sa na súd s uplatnením kolektívnej zmluvy KTO sa priznáva tak pracovníkom združeným v odboroch, ako aj tým, ktorí nie sú ich členmi, pričom v oboch prípadoch môžu toto právo vykonať aj odborové organizácie.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17 V rokoch 1999 až 2001 pán Andersen na základe dánskej právnej úpravy uzavrel päť zmlúv o opätovnom začlenení do zamestnania s obcou Skælskør. Tieto zmluvy boli opatreniami sociálnej pomoci a týkali sa úloh, ktoré nebolo možné splniť na základe bežnej pracovnej zmluvy. Na osoby s takýmito zmluvami sa uplatňuje právna úprava týkajúca sa zamestnancov, s výnimkou ustanovení týkajúcich sa dovolenky, dávok v prípade choroby alebo pri narodení dieťaťa a náhrad vyplácaných zamestnávateľom v prípade odborného vzdelávania.

18 Uvedené zmluvy sa uzavreli na dobu od jedného do dvanástich mesiacov. Z dôvodu absencií pána Andersena však tieto zmluvy v skutočnosti trvali kratšie ako jeden mesiac.

19 V súvislosti s každou z týchto zmlúv sa pánovi Andersenovi poskytli záväzné písomné pracovné ponuky, ktoré neboli v súlade s požiadavkami stanovenými v článku 2 ods. 2 smernice 91/533. Zo spisu vyplýva, že v lehote pätnástich dní po tom, ako pán Andersen túto skutočnosť oznámil svojmu zamestnávateľovi, mu tento zamestnávateľ doručil nové záväzné písomné pracovné ponuky, ktoré boli vo všetkých bodoch v súlade s uvedenými požiadavkami.

20 Keďže pán Andersen sa domnieval, že ustanovenia kolektívnej zmluvy KTO sa naňho neuplatňujú, lebo nie je členom žiadnych odborov, odôvodnil svoju žalobu o náhradu škody, ktorú podal na vnútroštátny súd, zákonom o pracovnom osvedčení, ktorý stanovuje povinnosť odškodniť pracovníkov v prípade, že zamestnávateľ nedodrží svoje povinnosti v oblasti informovania pracovníkov. Pretože prvostupňový súd túto žalobu zamietol, podal pán Andersen proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

21 Keďže Højesteret sa domnieval, že riešenie sporu vo veci samej závisí od výkladu článku 8 ods. 1 a 2 smernice 91/533 a mal pochybnosti o správnom výklade týchto ustanovení, rozhodol sa prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 8 ods. 1 smernice 91/533… 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 pracovnoprávneho vzťahu' uvedený v článku 8 ods. 2 [druhom pododseku] tejto smernice vykladať v tom zmysle, že ustanovenia kolektívnej zmluvy stanovujúce požiadavku 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 [druhom pododseku] smernice 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)?"

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

22 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 8 ods. 1 smernice 91/533 musí vykladať v tom zmysle, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že kolektívna zmluva zabezpečujúca prebratie ustanovení tejto smernice do vnútroštátneho práva sa uplatňuje na pracovníka aj vtedy, ak nie je členom žiadnej z odborových organizácií, ktoré sú zmluvnými stranami tejto kolektívnej zmluvy.

23 Hneď je nutné konštatovať, že znenie článku 8 ods. 1 smernice 91/533 neumožňuje odpovedať na túto otázku v potrebnej miere.

24 Na druhej strane však z článku 9 ods. 1 smernice 91/533 vykladanej v duchu jej trinásteho odôvodnenia jednoznačne vyplýva, že členské štáty môžu nechať sociálnych partnerov, aby prijali ustanovenia nevyhnutné na prebratie uvedenej smernice, ale s tým, že členské štáty musia byť kedykoľvek schopné zaručiť výsledky uložené touto smernicou.

25 Ďalej je potrebné uviesť, že priznanie takejto možnosti členským štátom uvedenou smernicou je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej majú členské štáty možnosť ponechať v prvom rade na sociálnych partnerov, aby sa postarali

o uskutočnenie cieľov sociálnej politiky upravených smernicou v tejto oblasti (pozri najmä rozsudky z 30. januára 1985, Komisia/Dánsko, 143/83, Zb. s. 427, bod 8; z 10. júla 1986, Komisia/Taliansko, 235/84, Zb. s. 2291, bod 20, a z 28. októbra 1999, Komisia/Grécko, C-187/98, Zb. s. I-7713, bod 46).

26 V tomto ohľade je však potrebné spresniť, že táto možnosť nezbavuje členské štáty povinnosti zaručiť prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, aby všetci pracovníci mohli v plnom rozsahu požívať výhody ochrany, ktorá sa im priznala smernicou 91/533, pričom štátna záruka sa musí uplatniť vo všetkých prípadoch, v ktorých nie je ochrana zaručená iným spôsobom, a najmä vtedy, ak je táto absencia ochrany spôsobená okolnosťou, že pracovníci, o ktorých ide, nie sú členmi odborov.

27 Z toho vyplýva, že smernica 91/533 ako taká nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že pracovníkovi, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vykonávajúcej ustanovenia tejto smernice, sa z toho istého dôvodu nebráni v požívaní výhod vyplývajúcich z ochrany upravenej uvedenou smernicou v celom jej rozsahu na základe takejto kolektívnej zmluvy.

28 Vo veci nie je sporné, že dánska právna úprava priznáva všetkých pracovníkom spadajúcim do pôsobnosti kolektívnej zmluvy KTO, bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie, právo dovolávať sa pred vnútroštátnymi súdmi ochranných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy s tým, že všetci títo pracovníci požívajú rovnakú ochranu.

29 Napriek tomu prináleží vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či táto konštatácia zodpovedá skutočnosti, a aby sa ubezpečil, že kolektívna zmluva KTO zaručuje pracovníkom spadajúcim do jej pôsobnosti účinnú ochranu práv zverených smernicou 91/533.

30 Vzhľadom na tieto úvahy je potrebné na prvú otázku odpovedať tak, že článok 8 ods. 1 smernice 91/533 sa musí vykladať v tom zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že kolektívna zmluva zabezpečujúca prebratie ustanovení tejto smernice do vnútroštátneho práva sa uplatňuje na pracovníka aj vtedy, ak nie je členom žiadnej z odborových organizácií, ktoré sú zmluvnými stranami tejto kolektívnej zmluvy.

O druhej otázke

31 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533 musí vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa pracovník, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy upravujúcej jeho pracovnoprávny vzťah, mohol považovať za pracovníka, na ktorého sa „vzťahuje“ táto kolektívna zmluva v zmysle uvedeného ustanovenia.

32 V tomto ohľade je potrebné konštatovať, že použitie spojenia „na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva alebo kolektívne zmluvy“ v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 umožňuje predpokladať, že normotvorca Spoločenstva zamýšľal upraviť situácie, v ktorých sa dotknutým pracovníkom neposkytuje právna ochrana, ktorú by mala priniesť kolektívna zmluva tým pracovníkom, na ktorých sa uplatňuje.

33 Ako správne zdôraznila Komisia Európskych spoločenstiev, túto konštatáciu potvrdzuje aj porovnanie rôznych jazykových verzií smernice 91/533.

34 Keďže kategória osôb, na ktoré by sa mohla vzťahovať kolektívna zmluva, môže byť tak, ako je to najmä v prípade kolektívnej zmluvy so všeobecnou platnosťou, úplne nezávislá od skutočnosti, či tieto osoby sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou tejto kolektívnej zmluvy, okolnosť, že určitá osoba nie je členom takejto odborovej organizácie sama osebe nespôsobuje vyňatie takejto osoby spod právnej ochrany poskytovanej dotknutou kolektívnou zmluvou.

35 Ďalej treba uviesť, že predchádzajúci výklad je v súlade s vôľou normotvorcu Spoločenstva, ktorý, tak ako vyplýva z bodu 24 tohto rozsudku, povoľuje členským štátom nechať na sociálnych partnerov, aby sa postarali o prijatie ustanovení nevyhnutých na dosiahnutie cieľov smernice 91/533, a to najmä prostredníctvom prijatia kolektívnych zmlúv.

36 Tento výklad navyše umožňuje dosiahnuť hlavný cieľ tejto smernice, ktorým je, ako to vyplýva z jej druhého, piateho a siedmeho odôvodnenia, zlepšenie ochrany pracovníkov ich informovaním o základných náležitostiach ich zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, pokiaľ sa na kolektívnu zmluvu, ktorá do vnútroštátneho práva správne preberá túto smernicu, môžu v súlade s jej ustanoveniami odvolať všetci pracovníci, na ktorých sa uplatňuje, bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou tejto kolektívnej zmluvy.

37 Vo veci samej prináleží vnútroštátnemu súdu, aby jednak overil, či sa na pracovníka, akým je pán Andersen, vzťahuje kolektívna zmluva KTO tak, ako vyplýva z pripomienok podaných na Súdny dvor, a jednak posúdil, či ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy môžu zaručiť účinnú ochranu práv priznaných pracovníkom smernicou 91/533.

38 Vzhľadom na predchádzajúce je potrebné na druhú otázku odpovedať tak, že článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533 sa musí vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby sa pracovník, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy upravujúcej jeho pracovnoprávny vzťah, mohol považovať za pracovníka, na ktorého sa „vzťahuje“ táto kolektívna zmluva v zmysle uvedeného ustanovenia.

O tretej otázke

39 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa pojmy „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ uvedené v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 musia vykladať v tom zmysle, že sa týkajú všetkých zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, alebo len tých, ktoré sú uzavreté na krátku dobu.

40 Podľa ustálenej judikatúry je na účely vkladu určitého ustanovenia práva Spoločenstva potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou (pozri najmä rozsudky zo 17. novembra 1983, Merck, 292/82, Zb. s. 3781, bod 12, a z 3. apríla 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Zb. s. I-1817, bod 30).

41 Po prvé, čo sa týka znenia článku 8 ods. 2 druhého pododseku smernice 91/533, treba zdôrazniť, že tam uvedené pojmy „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ táto smernica nedefinuje a zdá sa, že sa nenachádzajú v žiadnom inom ustanovení sekundárneho práva Spoločenstva.

42 Normotvorca Spoločenstva však viackrát odkazoval na zmluvy a pracovnoprávne vzťahy „na dobu určitú“. Tak je to najmä v smernici Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplňujúcej 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), prijatej len štyri mesiace pred smernicou 91/533, a v smernici Rady 1999/70/ES 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).

43 Z toho treba teda vyvodiť, že tým, že sa v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 použil skôr pojem „dočasný“ ako výraz „na dobu určitú“, ako to bolo v smernici 91/383 a neskôr v smernici 1999/70, normotvorca Spoločenstva zamýšľal nepokryť všetky pracovné zmluvy na dobu určitú.

44 Takýto výklad vôle normotvorcu Spoločenstva zodpovedá snahe vykladať právo Spoločenstva v čo najväčšej možnej miere v takom zmysle, ktorý rešpektuje a zaručuje vnútornú koherenciu.

45 Tento výklad nespochybňuje ani tá skutočnosť, že pojmy „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ sú použité v článku 2 ods. 2 smernice 91/533, teda v ustanovení, ktoré vymenúva základné náležitosti pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, s ktorými musí byť pracovník povinne oboznámený, vrátane „predpokladanej doby trvania“ tejto pracovnej zmluvy alebo tohto pracovnoprávneho vzťahu, ktorá je stanovená v písm. e). Výraz „predpokladaná doba trvania“ totiž obsahuje časovú neistotu, ktorá sa líši od presných pojmov použitých v ustavení § 3 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, na označenie charakteristického prvku zmluvy na dobu určitú, konkrétne okolnosti, že skončenie takejto zmluvy je vymedzené „objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“. Takéto terminologické rozlišovanie môže nasvedčovať len vecnej odlišnosti.

46 Po druhé, čo sa týka kontextu, do ktorého patrí článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533, je potrebné zdôrazniť, tak ako to urobila Komisia vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru, že článok 8 ods. 2 prvý pododsek uvedenej smernice stanovuje členským štátom možnosť podmieniť podanie žaloby proti zamestnávateľovi, ktorý nedodržuje svoje povinnosti, zaslaním oznámenia pracovníkom.

47 Tak ako zdôraznil generálny advokát v bode 39 svojich návrhov, treba zohľadniť, že možnosť, ktorú členským štátom poskytuje článok 8 ods. 2 prvý pododsek smernice 91/533, aby stanovili takúto predchádzajúcu formálnu požiadavku, zodpovedá snahe o znižovanie procesných nákladov a má brániť súdnym sporom vyriešením rozporov prostredníctvom lacnejších a menej zložitých konaní, ako sú súdne konania.

48 Článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533 vymenováva tri kategórie pracovníkov, od ktorých nemožno požadovať splnenie tejto formálnej požiadavky, konkrétne ide o pracovníkov vyslaných do cudziny, o pracovníkov, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva, a o pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom. Treba zohľadniť, ako to navrhol generálny advokát v bode 39 svojich návrhov, že výnimka takto stanovená normotvorcom Spoločenstva zodpovedá snahe zabrániť tomu, aby sa použitie oznámenia nestalo neprimeranou formálnou požiadavkou, ktorá by v praxi sťažila či znemožnila dotknutému pracovníkovi prístup k súdnej ochrane.

49 Čo sa týka rozsahu tejto výnimky, z vymedzenia kategórií pracovníkov oslobodených od splnenia tejto predchádzajúcej formálnej požiadavky oznámenia vyplýva, že normotvorca Spoločenstva zamýšľal chrániť tie kategórie pracovníkov, ktoré sa mu z vecných alebo právnych dôvodov zdali byť vo vzťahu k splneniu tejto formálnej požiadavky zraniteľnejšie, ako sú pracovníci vyslaní do cudziny, ktorí sa môžu stretnúť s ťažkosťami spojenými s ich geografickou izoláciou, a pracovníci, na ktorých pracovný vzťah sa nevzťahuje kolektívna zmluva, a teda sa nachádzajú v situácii právnej izolácie.

50 Tým, že normotvorca Spoločenstva označil aj pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom, nemal osobitný dôvod označiť bez akéhokoľvek rozlišovania a bez ohľadu na dobu trvania ich pracovnoprávneho vzťahu všetkých pracovníkov s pracovnou zmluvou na dobu určitú. Naopak, je logické a odôvodnené, že zamýšľal označiť len pracovníkov s krátkodobou pracovnou zmluvou, pretože práve táto krátka doba trvania môže byť praktickou prekážkou ich účinného prístupu k súdnej ochrane.

51 Po tretie, čo sa týka cieľa sledovaného článkom 8 smernice 91/533, z jej dvanásteho odôvodnenia vyplýva, že toto ustanovenie odzrkadľuje snahu normotvorcu Spoločenstva zabezpečiť zamestnancom možnosť uplatniť si práva vyplývajúce z uvedenej smernice. Takáto snaha potvrdzuje výklad poskytnutý v predchádzajúcom bode tohto rozsudku, podľa ktorého zákonodarca Spoločenstva tým, že označil pracovníkov s „dočasnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom“, zamýšľal označiť tých pracovníkov, ktorých doba trvania pracovných zmlúv je taká krátka, že povinnosť pristúpiť k oznámeniu zamestnávateľovi predtým, ako sa obrátia na súd, by mohla brániť účinnému prístupu k súdnej ochrane.

52 Keďže smernica 91/533 neobsahuje bližšie usmernenia týkajúce sa presnejšieho stanovenia tejto doby trvania, jej stanovenie v zásade prináleží členským štátom. V prípade, že právna úprava členského štátu neupravila takúto dobu trvania, vnútroštátnym súdom prináleží, tak ako navrhol generálny advokát v bode 67 svojich návrhov, aby ju určili z prípadu na prípad a v závislosti od osobitostí určitých odvetví alebo určitých zamestnaní a činností.

53 Je však potrebné spresniť, že uvedená doba trvania sa musí stanoviť takým spôsobom, aby nebránila potrebnému účinku článku 8 ods. 2 druhému pododseku smernice 91/533, ktorého cieľom je, ako to vyplýva z bodu 51 tohto rozsudku, umožniť pracovníkom nachádzajúcim sa v znevýhodnenom postavení, aby si mohli priamo súdnou cestou uplatniť práva, ktoré sú im priznané uvedenou smernicou.

54 Vzhľadom na tieto úvahy je potrebné odpovedať na tretiu otázku tak, že pojmy „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ uvedené v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 sa musia vykladať v tom zmysle, že označujú krátkodobé pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy. V prípade, že sa v rámci právnej úpravy členského štátu neprijala norma na tento účel, prináleží vnútroštátnym súdom, aby túto dobu trvania určili z prípadu na prípad a v závislosti od osobitostí určitých odvetví alebo určitých zamestnaní a činností. Uvedená doba trvania sa však musí stanoviť takým spôsobom, aby zaručila účinnú ochranu práv, ktorými disponujú pracovníci na základe tejto smernice.

O trovách

55 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 (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 8 ods. 1 smernice Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah sa musí vykladať v tom zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že kolektívna zmluva zabezpečujúca prebratie ustanovení tejto smernice do vnútroštátneho práva sa uplatňuje na pracovníka aj vtedy, ak nie je členom žiadnej z odborových organizácií, ktoré sú zmluvnými stranami tejto kolektívnej zmluvy.**

2. **Článok 8 ods. 2 druhý pododsek smernice 91/533 sa musí vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby sa pracovník, ktorý nie je členom odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy upravujúcej jeho pracovnoprávny vzťah, mohol považovať za pracovníka, na ktorého sa „vzťahuje“ táto kolektívna zmluva v zmysle uvedeného ustanovenia.**

3. **Pojmy „dočasná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah“ uvedené v článku 8 ods. 2 druhom pododseku smernice 91/533 sa musia vykladať v tom zmysle, že označujú krátkodobé pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy. V prípade, že sa v rámci právnej úpravy členského štátu neprijala norma na tento účel, prináleží vnútroštátnym súdom, aby túto dobu trvania určili z prípadu na prípad a v závislosti od osobitostí určitých odvetví alebo určitých zamestnaní a činností. Uvedená doba trvania sa však musí stanoviť takým spôsobom, aby zaručila účinnú ochranu práv, ktorými disponujú pracovníci na základe tejto smernice.**

Podpisy