SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 18. decembra 2008 *

V zadevi C-306/07,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Højesteret (Danska) z odločbo z dne 29. junija 2007, ki je prispela na Sodišče 3. julija 2007, v postopku

Ruben Andersen

proti

Kommunernes Landsforening, pooblaščencu občine Slagelse (prej občine Skælskør),

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, A. Borg Barthet, M. Ilešič, E. Levits in J.-J. Kasel (poročevalec), sodniki,

* Jezik postopka: danščina.

generalni pravobranilec: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. maja 2008,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za R. Andersena H. Nielsen in P. Olsen, odvetnika,

– za Kommunernes Landsforening, pooblaščenca občine Slagelse (prej občine Skælskør), J. Mosbek in J. Vinding, odvetnika,

– za dansko vlado J. Bering Liisberg, zastopnik,

– za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za švedsko vlado A. Falk, zastopnica,

– za Komisijo Evropskih skupnosti J. Enegren in S. Schønberg, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 19. junija 2008

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 8(1) in (2) Direktive Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L 288, str. 32).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med R. Andersenom in Kommunernes Landsforening (nacionalno zvezo danskih občin), pooblaščencem občine Slagelse (prej

občine Skælskør) (Danska), delodajalcem R. Andersena, o tem, ali se za R. Andersena uporabi kolektivna pogodba, ki ureja zaposlitve v danskih občinah.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 V drugi uvodni izjavi Direktive 91/533 je zapisano:

„ker so nekatere države članice […] sklenile, da morajo biti delovna razmerja v skladu s formalnimi zahtevami; ker so ti predpisi namenjeni boljšemu varstvu zaposlenih pred možnimi kršitvami njihovih pravic in večji preglednosti trga dela“.

4 V sedmi uvodni izjavi te direktive je zapisano:

„ker je treba na ravni Skupnosti uveljaviti splošno zahtevo, da mora vsak zaposleni prejeti dokument s podatki o bistvenih sestavinah njegove pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja“.

5 V enajsti, dvanajsti in trinajsti uvodni izjavi te direktive je zapisano:

„ker je treba zaposlenemu zaradi varstva njegovih interesov v zvezi z obveznostjo, da prejme dokument, pisno sporočiti vsako spremembo pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja;

ker morajo države članice zagotoviti pogoje, da se zaposleni lahko sklicujejo na pravice, ki jim jih priznava direktiva;

ker morajo države članice sprejeti zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, ali zagotoviti, da socialni partnerji sporazumno določijo potrebne predpise, in ker so države članice dolžne sprejeti ukrepe, s katerimi bodo lahko jamčili pridobitve [zagotovile uresničitev ciljev] te direktive“.

6 Člen 1 Direktive 91/533, naslovljen „Področje uporabe“, določa:

„1. Ta direktiva se uporablja za vsakega plačanega zaposlenega, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot to razmerje opredeljuje in/ali ureja veljavna zakonodaja države članice.

2. Države članice lahko določijo, da se ta direktiva ne uporablja za zaposlene s pogodbo o zaposlitvi ali v delovnem razmerju:

(a) – ki skupno ne traja dlje kot en mesec, in/ali

– z delovnim tednom, ki ne presega osmih ur; ali

(b) ki je priložnostne ali specifične narave pod pogojem, da je neuporaba te direktive objektivno upravičena.“

7 V skladu s členom 2 navedene direktive, naslovljenim „Obveznost obveščanja zaposlenega“, je:

„1. [d]elodajalec […] dolžan obvestiti zaposlenega, za katerega se uporablja ta direktiva (v nadaljnjem besedilu: ‚zaposleni‘), z [o] bistveni[h] sestavina[h] pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.

2. Obvestilo iz odstavka 1 mora vsebovati vsaj naslednje podatke:

[…]

(d) datum začetka veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja;

(e) v primeru začasne pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, predvideni čas trajanja;

(f) dolžin[o] plačanega dopusta, do katerega je zaposleni upravičen ali, če tega ni mogoče določiti takrat, ko se informacija daje, navedb[o] postopkov za dodeljevanje in določanje plačanega dopusta;

(g) dolžin[o] odpovednega roka, ki ga morata upoštevati delodajalec in zaposleni za primer, da se pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje preneha ali, če tega ni mogoče določiti takrat, ko se informacija daje, navedb[o] načina za določanje odpovednega roka;

[…]

3. Informacija iz odstavka 2(f), (g), (h) in (i) je lahko, kjer je to primerno, podana v obliki navedbe zakona in drugih predpisov ali kolektivnih pogodb, ki veljajo za določene točke."

8 Člen 3(1) iste direktive določa:

„Informacije iz člena 2(2) [Direktive 91/553] se lahko zaposlenemu dajejo najkasneje dva meseca po začetku zaposlitve v eni izmed naslednjih oblik:

(a) v pisni pogodbi o zaposlitvi; in/ali

(b) s pismom [z dopisom] o zaposlitvi; in/ali

(c) z enim ali več drugimi pisnimi dokumenti, če eden od njih vsebuje vse podatke iz člena 2(2)(a), (b), (c), (d), (h) in (i).“

9 Člen 3(2) in (3) Direktive 91/533 določa:

„2. Če zaposleni ne prejme nobenega od dokumentov iz odstavka 1 v predpisanem roku, je delodajalec dolžan zaposlenemu najkasneje v dveh mesecih po začetku zaposlitve izročiti pisno izjavo z njegovim podpisom in s podatki iz člena 2(2).

Kadar dokument(i) iz prvega odstavka vsebuje(jo) samo del predpisanih podatkov, mora pisna izjava iz prvega pododstavka tega odstavka navajati ostale podatke.

3. Kadar pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje preneha pred iztekom dvomesečnega roka od začetka zaposlitve, mora delodajalec zaposlenemu dati podatke iz člena 2 najkasneje do konca tega roka.“

10 Člen 8 navedene direktive, naslovljen „Varstvo pravic“, določa:

„1. Države članice morajo v nacionalne pravne sisteme vključiti potrebne ukrepe, ki bodo za vse zaposlene, ki menijo, da so jim zaradi neizpolnjevanja obveznosti iz te Direktive kršene pravice, omogočili, da potem, ko so se [morebiti] najprej obrnili na druge pristojne organe, uveljavljajo svoje zahteve v sodnem postopku.

2. Države članice lahko določajo, da ima zaposleni pravico do odprave kršitve iz odstavka 1 pod pogojem, da najprej obvesti delodajalca in mu ta ne odgovori v roku 15 dni od obvestila.

Vendar formalnost predhodnega obvestila v nobenem primeru ne sme biti pogoj v primeru [napotenih delavcev v tujino], niti za zaposlene, ki imajo začasno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, niti za zaposlene, ki jih ne pokriva [zajema] kolektivni sporazum ali kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na delovna razmerja.“

11 V skladu s členom 9(1) Direktive 91/553 so države članice morale najpozneje do 30. junija 1993 sprejeti zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev z njo, ali

zagotoviti, da so socialni partnerji do takrat sporazumno sprejeli zahtevane določbe; države članice so dolžne sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bodo lahko v vsakem trenutku sposobne zagotoviti uresničitev ciljev iz te direktive.

Nacionalna ureditev

12 Direktiva 91/533 je bila v dansko pravo prenesena z zakonom št. 385 z dne 11. maja 1994 o obveznosti delodajalca, da zaposlenega obvesti o pogojih, ki se nanašajo na delovno razmerje (v nadaljevanju: zakon o potrdilu o delu), in s kolektivnimi sporazumi, med katerimi je kolektivna pogodba o obveznosti delodajalca, da zaposlenega obvesti o pogojih, ki se nanašajo na delovno razmerje (dopis o zaposlitvi), z dne 9. junija 1993, sklenjena med Združenjem okrajnih svetov (Amtsrådsforeningen), Nacionalno zvezo občin (Kommunernes Landsforening), občinama København in Frederiksberg ter Sindikatom občinskih uradnikov in pogodbenih uslužbencev (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (v nadaljevanju: kolektivna pogodba KTO).

Zakon o potrdilu o delu

13 Zakon o potrdilu o delu v skladu z njegovim členom 1(3) „ne velja, če je v kolektivni pogodbi določena obveznost delodajalca, da zaposlenega obvesti o pogojih, ki veljajo za delovno razmerje, in navedena pogodba vsebuje določbe, ki ustrezajo vsaj določbam Direktive 91/533“.

14 Iz predložitvene odločbe izhaja, da izvrševanje pravice do pravnega sredstva – priznane zaposlenemu, kadar delodajalec ne spoštuje obveznosti, ki so mu naložene na področju obveščanja zaposlenih – po zakonu o potrdilu o delu ni odvisno od tega, da zaposleni obvesti delodajalca, naj mu v petnajstih dneh posreduje dopis o zaposlitvi, ki je v skladu z zahtevami iz Direktive 91/533.

Kolektivna pogodba KTO

15 Danske občine uporabljajo, kot izhaja iz predložitvene odločbe, določbe kolektivne pogodbe KTO za vse zaposlene ne glede na to, ali so člani sindikata.

16 V skladu s kolektivno pogodbo KTO lahko občina, če ni izdala dopisa o zaposlitvi ali če ta vsebuje napake, izda takšen dopis ali ga popravi v petnajstih dneh od opozorila zaposlenega o tej neizdaji ali napakah. Če delodajalec ne odgovori v tem roku, lahko zaposleni zaradi uveljavljanja priznanih pravic vloži pravno sredstvo pri sodišču. Na podlagi kolektivne pogodbe KTO imajo pravico do pravnega sredstva pri sodišču zaposleni, ki so v sindikatu, in tisti, ki niso, ter lahko to pravico v obeh primerih izvršujejo tudi sindikalne organizacije.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

17 Med letoma 1999 in 2001 je R. Andersen na podlagi danske zakonodaje, ki se nanaša na socialno politiko, z občino Skælskør sklenil pet pogodb o poklicnem vključevanju. Te pogodbe so bili ukrepi socialnega varstva in so se nanašale na naloge, ki jih ni bilo mogoče opraviti v okviru normalne pogodbe o zaposlitvi. Razen na področju letnega dopusta, nadomestila za bolezen, pomoči ob rojstvu otroka in povračilu stroškov za izobraževanje s strani delodajalca se za imetnike takšnih pogodb uporablja zakonodaja, ki se nanaša na zaposlene, ki so plačani.

18 Navedene pogodbe so bile sklenjene za obdobje med enim in dvanajstimi meseci. Vendar so zaradi odsotnosti R. Andersena dejansko trajale manj kot en mesec.

19 R. Andersen je za vsako od teh pogodb prejel dopis o zaposlitvi, ki ni bil v skladu z zahtevami iz člena 2(2) Direktive 91/553. Iz spisa izhaja, da je R. Andersen o tem obvestil delodajalca, ta pa mu je v petnajstih dneh poslal nove dopise o zaposlitvi, ki so bili popolnoma v skladu z navedenimi zahtevami.

20 Ker je R. Andersen menil, da zanj določbe kolektivne pogodbe ne veljajo, saj ni član nobenega sindikata, je na podlagi zakona o potrdilu o delu, ki določa odškodnino zaposlenim, kadar delodajalci ne spoštujejo svojih obveznosti na področju obveščanja zaposlenih, vložil odškodninsko tožbo pri nacionalnem sodišču. Ker je sodišče na prvi stopnji to tožbo zavrnilo, je R. Andersen pri predložitvenem sodišču vložil pritožbo zoper sodbo sodišča na prvi stopnji.

21 Ker je Højesteret menilo, da je rešitev spora o glavni stvari odvisna od razlage člena 8(1) in (2) Direktive 91/533, in ker je dvomilo o natančni razlagi teh določb, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1) Ali ima člen 8(1) Direktive 91/533 […] tak učinek, da se kolektivna pogodba, ki prenaša njene določbe, ne uporablja za zaposlenega, ki ni član enega od sindikatov, ki so podpisali omenjeno pogodbo?

2) Če se na prvo vprašanje odgovori nikalno, ali pomeni izraz ‚zaposlen[i], ki jih ne zajema kolektivni sporazum ali kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na delovna razmerja' iz člena 8(2) [drugi podostavek] te direktive, da se določbe kolektivne pogodbe, ki določajo predhodno obvestilo delodajalcu, ne uporabljajo za zaposlenega, ki ni član enega od sindikatov, ki so podpisali omenjeno pogodbo?

3) Ali izraza ‚začasno pogodbo o zaposlitvi' in ‚začasno delovno razmerje' iz člena 8(2) [drugi podostavek] direktive pomenita zaposlitve za krajši čas ali vse vrste delovnih razmerij, ki so časovno omejene? Kakšna so v prvem primeru merila, da se delovno razmerje šteje za začasno (za krajši čas)?"

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

22 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 8(1) Direktive 91/533 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da se kolektivna pogodba, ki zagotavlja prenos določb te direktive v nacionalno pravo, uporablja za zaposlenega, čeprav ta ni član nobene sindikalne organizacije, ki je podpisala navedeno kolektivno pogodbo.

23 Očitno je, da na to vprašanje ni mogoče ustrezno odgovoriti v okviru besedila člena 8(1) Direktive 91/533.

24 Brez dvoma pa iz člena 9(1) Direktive 91/533 v povezavi z njeno trinajsto uvodno izjavo izhaja, da lahko države članice izvajanje določb, ki so potrebne za uresničitev prenosa navedene direktive, prepustijo socialnim partnerjem, in ker morajo biti države članice v vsakem trenutku sposobne zagotoviti uresničitev ciljev navedene direktive.

25 Treba je dodati, da je možnost, ki jo priznava navedena direktiva državam članicam, v skladu s sodno prakso Sodišča, in sicer je zadnjim dovoljeno, da uresničevanje ciljev socialne politike iz te direktive na tem področju najprej prepustijo socialnim partnerjem

(glej zlasti sodbe z dne 30. januarja 1985 v zadevi Komisija proti Danski, 143/83, Recueil, str. 427, točka 8; z dne 10. julija 1986 v zadevi Komisija proti Italiji, 235/84, Recueil, str. 2291, točka 20, in z dne 28. oktobra 1999 v zadevi Komisija proti Grčiji, C-187/98, Recueil, str. I-7713, točka 46).

26 V zvezi s tem je treba vendarle pojasniti, da ta možnost ne pomeni, da države članice niso dolžne sprejeti ustreznih zakonov in drugih predpisov, s katerimi zaposlenim zagotavljajo, da lahko uživajo celotno varstvo iz Direktive 91/533; državno jamstvo mora veljati za vse primere, v katerih varstvo iz kakršnegakoli razloga ni zagotovljeno, in zlasti kadar tega varstva ni zato, ker zadevni zaposleni niso v sindikatu.

27 Iz tega sledi, da Direktiva 91/533 sama po sebi ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da samo dejstvo, da zaposleni, ki ni član sindikalne organizacije podpisnice kolektivne pogodbe, s katero se izvajajo določbe te direktive, ni ovira, da zaposleni na podlagi uporabe te kolektivne pogodbe uživa celotno varstvo, določeno v navedeni direktivi.

28 V postopku v glavni stvari ni sporno, da imajo na podlagi danskih predpisov vsi zaposleni, ki spadajo na področje uporabe kolektivne pogodbe KTO, ne glede na to, ali so člani sindikalne organizacije, pravico uveljavljati varstvene določbe te kolektivne pogodbe pred nacionalnimi sodišči, kar pomeni, da vsi ti zaposleni uživajo enako varstvo.

29 Vendar pa mora predložitveno sodišče preveriti, ali je ta ugotovitev resnična, in se prepričati, da je kolektivna pogodba KTO taka, da zaposlenim, ki spadajo v njen okvir, zagotavlja učinkovito varstvo pravic iz Direktive 91/533.

30 Ob upoštevanju teh trditev je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 8(1) Direktive 91/533 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da se kolektivna pogodba, ki zagotavlja prenos določb te direktive v nacionalno pravo, uporablja za zaposlenega, čeprav ta ni član nobene sindikalne organizacije, ki je podpisala navedeno kolektivno pogodbo.

Drugo vprašanje

31 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 razlagati tako, da nasprotuje temu, da se zaposleni, ki ni član sindikalne organizacije, ki je podpisnica kolektivne pogodbe, s katero se ureja njegovo delovno razmerje, šteje za „zajetega“ s to pogodbo v smislu navedenega člena.

32 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je iz besedila „ne zajema kolektivni sporazum ali kolektivne pogodbe“ iz člena 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 mogoče sklepati, da je zakonodajalec Skupnosti želel zajeti položaje, v katerih zadevni zaposleni ne uživajo pravnega varstva, ki naj bi ga kolektivna pogodba dajala zaposlenim, za katere se uporablja.

33 Primerjava med različnimi jezikovnimi različicami Direktive 91/533, kot je pravilno poudarila Komisija Evropskih skupnosti, potrjuje to ugotovitev.

34 Kadar je lahko skupina oseb, ki je morebiti zajeta s kolektivno pogodbo – zlasti v primeru, ko se kolektivna pogodba uporablja splošno – popolnoma neodvisna od tega, ali so te osebe člani sindikalne organizacije, ki je podpisnica te iste pogodbe, okoliščina, da oseba ni član takšne sindikalne organizacije, nima za posledico, da se tej osebi odreče pravno varstvo, ki ga daje zadevna kolektivna pogodba.

35 Treba je dodati, da je zgornja razlaga v skladu z voljo zakonodajalca Skupnosti, ki, kot izhaja iz točke 24 te sodbe, dovoljuje državam članicam, da socialnim partnerjem prepustijo, zlasti s sprejetjem kolektivnih pogodb, da sprejmejo določbe, ki so potrebne za doseganje ciljev iz Direktive 91/533.

36 Poleg tega takšna razlaga omogoča uresničitev glavnega cilja navedene direktive – iz njene druge, pete in sedme uvodne izjave izhaja, da je to izboljšanje varstva zaposlenih z obveščanjem o bistvenih sestavinah njihovih pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij – če se lahko vsi zaposleni, za katere se uporablja kolektivna pogodba, pa naj bodo člani sindikalne organizacije, ki je podpisala to pogodbo, ali ne, v skladu z njenimi določbami sklicujejo na to pogodbo, s katero se ta direktiva pravilno prenaša v nacionalno pravo.

37 V postopku v glavni stvari mora predložitveno sodišče preveriti, ali – kot naj bi izhajalo iz stališč, predloženih Sodišču – kolektivna pogodba KTO zajema takšnega zaposlenega, kot je R. Andersen, ter presoditi, ali so določbe te kolektivne pogodbe takšne, da zagotavljajo učinkovito varstvo pravic zaposlenih, ki so priznane z Direktivo 91/533.

38 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se zaposleni, ki ni član sindikalne organizacije, ki je podpisnica kolektivne pogodbe, s katero se ureja njegovo delovno razmerje, šteje za „zajetega“ s to pogodbo v smislu navedenega člena.

Tretje vprašanje

39 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba besedilo „začasn[a] pogodb[a] o zaposlitvi ali delovno razmerje“ v členu 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 razlagati tako, da se nanaša na vse časovno omejene pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja ali samo na tista, ki so sklenjena za krajši čas.

40 V skladu z ustaljeno sodno prakso je treba za razlago določbe prava Skupnosti upoštevati ne le besedilo te določbe, ampak tudi njeno sobesedilo in cilje ureditve, katere del je (glej zlasti sodbi z dne 17. novembra 1983 v zadevi Merck, 292/82, Recueil, str. 3781, točka 12, in z dne 3. aprila 2008 v zadevi Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, ZOdl., str. I-1817, točka 30).

41 Prvič, glede besedila člena 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 je treba poudariti, da ta direktiva ne opredeljuje izrazov „začasn[a] pogodb[a] o zaposlitvi ali delovno razmerje“ in da jih prav tako ni mogoče najti v nobeni drugi določbi sekundarne zakonodaje Skupnosti.

42 Zakonodajalec Skupnosti pa se je nasprotno že večkrat skliceval na pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja „za določen čas“. Tako je bilo zlasti v Direktivi Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L 206, str. 19), ki je bila sprejeta le štiri mesece pred Direktivo 91/533, in v Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, str. 43).

43 Zato je treba iz tega sklepati, da je bil namen zakonodajalca Skupnosti, ker je v členu 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 uporabil besedo „začasno“, in ne izraza „za določen čas“ – kot najprej v Direktivi 91/383 in nato v Direktivi 1999/70 – da se ne zajamejo vse pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

44 Takšna razlaga volje zakonodajalca Skupnosti ustreza skrbi, da se pravo Skupnosti čim bolj razlaga v smislu, s katerim se spoštuje in zagotavlja notranja usklajenost.

45 Takšne razlage ne omaje okoliščina, da je besedilo „začasn[a] pogodb[a] o zaposlitvi ali delovn[o] razmerj[e]“ uporabljeno v členu 2(2) Direktive 91/533, torej v določbi, v kateri so naštete bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, s katerimi je treba zaposlenega obvezno seznaniti, in med katerimi je v točki (e) „predvideni čas trajanja“ te pogodbe o zaposlitvi ali tega delovnega razmerja. Izraz „predvideni čas trajanja“ je namreč časovno neopredeljen in se razlikuje od natančnega izraza, ki je v določbi 3, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas – ta okvirni sporazum je priloga k Direktivi 1999/70 – in ki določa sestavino, značilno za pogodbo za določen čas, in sicer, da je konec take pogodbe določen „z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka“. Takšna terminološka razlika je nujno podlaga za domnevo o pojmovni razliki.

46 Drugič, glede sobesedila člena 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 je treba poudariti, da je v prvem pododstavku navedenega odstavka 2 določeno, kot poudarja Komisija v stališčih, predloženih Sodišču, da lahko države članice določajo, da ima zaposleni, če delodajalec ne spoštuje svojih obveznosti, pravico do odprave kršitve pod pogojem, da najprej obvesti delodajalca.

47 Treba je šteti, kot je poudaril generalni pravobranilec v točki 39 sklepnih predlogov, da je možnost, ki je državam članicam dana s členom 8(2), prvi pododstavek, Direktive 91/533, namenjena ekonomičnosti postopka in izogibanju pravdam tako, da se spori rešujejo s cenejšimi in manj zapletenimi postopki od sodnih.

48 Vendar so v členu 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 naštete tri skupine zaposlenih, ki se jim takšna formalnost ne sme naložiti, in sicer napotenim delavcem v tujino, zaposlenim, katerih delovno razmerje ni zajeto s kolektivno pogodbo, in zaposlenim, ki imajo začasno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. Treba je šteti, kot je predlagal generalni pravobranilec v točki 39 sklepnih predlogov, da se s takšno izjemo izogne temu, da bi obvestilo postala pretirana formalnost, ki bi v praksi zadevnemu zaposlenemu oteževala ali celo onemogočala sprožitev sodnega postopka.

49 Iz naštevanja skupin zaposlenih, ki so izvzeti iz formalnosti predhodnega obvestila, glede obsega te izjeme izhaja, da je zakonodajalec nameraval zavarovati skupine, ki so se mu iz vsebinskih ali pravnih razlogov zdele najbolj ranljive pri izpolnjevanju zahtevane formalnosti; med njimi so tako napoteni delavci v tujino, ki imajo lahko težave zaradi geografske izoliranosti, in zaposleni, ki so pravno izolirani zaradi delovnega razmerja, ki ni zajeto s kolektivno pogodbo.

50 Ker se omenjajo zaposleni z začasno pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem, zakonodajalec Skupnosti ni imel posebnega razloga, da zajame – brez kakršnegakoli razlikovanja in ne glede na obdobje njihove zaveze – vse zaposlene s pogodbo za določen čas. Nasprotno pa je logično in utemeljeno, da želi zajeti zaposlene s pogodbo za krajši čas, saj je lahko ravno to kratko obdobje praktična ovira pri učinkoviti sprožitvi sodnega postopka.

51 Tretjič, glede cilja, ki se mu sledi s členom 8 Direktive 91/533 pa iz njene dvanajste uvodne izjave izhaja, da se s to določbo izraža skrb zakonodajalca Skupnosti za zagotavljanje pogojev, da se lahko zaposleni sklicujejo na pravice, ki jim jih priznava ta direktiva. Takšna skrb potrjuje razlago iz predhodne točke te sodbe, in sicer da je zakonodajalec Skupnosti, ko se je nanašal na zaposlene z „začasno pogodbo“, želel vključiti zaposlene, ki imajo pogodbo za tako kratko obdobje, da lahko obveznost obvestila, preden je zadeva predložena sodišču, škoduje učinkoviti sprožitvi sodnega postopka.

52 Ker v Direktivi 91/533 ni nakazano, kako naj se to obdobje natančneje določi, ga morajo načeloma določiti države članice. Če v predpisih države članice takšno obdobje ni določeno, ga morajo določiti, kot je predlagal geneneralni pravobranilec v točki 67 sklepnih predlogov, nacionalna sodišča za vsak primer posebej in glede na posebnosti določenih sektorjev ali določenih poklicev in dejavnosti.

53 Vendar je treba pojasniti, da se mora to obdobje določiti tako, da ne bo ogrožalo polnega učinka člena 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533, katerega cilj je, kot izhaja iz točke 51 te sodbe, da zaposlenim, ki se znajdejo v negotovem položaju, neposredno v sodnem postopku omogoči sklicevanje na pravice, ki jim jih priznava navedena direktiva.

54 Ob upoštevanju teh trditev je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je besedilo „začasn[a] pogodb[a] o zaposlitvi ali delovno razmerje“ v členu 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 treba razlagati tako, da se nanaša na pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za krajši čas. Če za ta namen v predpisih države članice ni pravila, mora to obdobje določiti nacionalno sodišče, in sicer za vsak primer posebej in glede na posebnosti določenih sektorjev ali določenih poklicev in dejavnosti. To obdobje pa je treba določiti tako, da je zagotovljeno učinkovito varstvo pravic, ki jih uživajo zaposleni iz naslova navedene direktive.

Stroški

55 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Člen 8(1) Direktive Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da se kolektivna pogodba, ki zagotavlja prenos določb te direktive v nacionalno pravo, uporablja za zaposlenega, čeprav ta ni član nobene sindikalne organizacije, ki je podpisala navedeno kolektivno pogodbo.**

2. **Člen 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da se zaposleni, ki ni član sindikalne organizacije, ki je podpisnica kolektivne pogodbe, s katero se ureja njegovo delovno razmerje, šteje za „zajetega“ s to pogodbo v smislu navedenega člena.**

3. **Besedilo „začasn[a] pogodb[a] o zaposlitvi ali delovno razmerje“ v členu 8(2), drugi pododstavek, Direktive 91/533 je treba razlagati tako, da se nanaša na pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za krajši čas. Če za ta namen v predpisih države članice ni pravila, mora to obdobje določiti nacionalno sodišče, in sicer za vsak primer posebej in glede na posebnosti določenih sektorjev ali določenih poklicev in dejavnosti. To obdobje pa je treba določiti tako, da je zagotovljeno učinkovito varstvo pravic, ki jih uživajo zaposleni iz naslova navedene direktive.**

Podpisi