ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 24. júna 2010 *

Vo veci C-98/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Tribunale di Trani (Taliansko) z 9. júna 2008 a doručený Súdnemu dvoru 6. marca 2009, ktorý súvisí s konaním:

Francesca Sorge

proti

Poste Italiane SpA,

* Jazyk konania: taliančina.

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory J.-C.Bonichot, sudcovia C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (spravodajca) a L. Bay Larsen,

generálny advokát: N. Jääskinen,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 4. marca 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— F. Sorge, v zastúpení: V. Martire a V. De Michele, avvocati,

— Poste Italiane SpA, v zastúpení: R. Pessi, L. Fiorillo a A. Maresca, avvocati,

— talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci P. Gentili, avvocato dello Stato,

— holandská vláda, v zastúpení: C. M. Wissels a M. Noort, splnomocnené zástupkyne,

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a C. Cattabriga, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 22. apríla 2010,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda"), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

2 Tento návrh bol podaný v rámci v rámci sporového konania medzi F. Sorge a jej zamestnávateľom, Poste Italiane SpA (ďalej len „Poste Italiane"), v súvislosti so zákonnosťou zmluvného ustanovenia, ktoré stanovuje, že sa jej pracovná zmluva uzatvára na dobu určitú, pričom neuvádza ani meno zastupovaného pracovníka, ani dôvody jeho neprítomnosti.

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Smernica 1999/70 je založená na článku 139 ods. 2 ES a podľa jej článku 1 má za cieľ „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu“.

4 V zmysle odôvodnenia č. 3 tejto smernice:

— „bod 7 Charty základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva predpokladá medzi inými, že ‚dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Tento proces musí vyplynúť z aproximácie týchto podmienok pri zachovaní dosiahnutého zlepšenia, najmä čo sa týka dĺžky a organizácie pracovného času a foriem práce iných, ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, ako sú pracovný pomer na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, nájomná práca a sezónna práca“.

5 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody stanovuje:

„Strany tejto dohody uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Takisto uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.“

6 Podľa tretieho odseku uvedenej preambuly rámcová dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú, pričom najmä vytvára všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov.

7 Bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej zmluvy stanovuje:

„keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu."

8 Doložka 2 rámcovej dohody stanovuje:

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

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

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

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

9 Doložka 3 tejto rámcovej dohody znie takto:

„1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú' sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou;

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

10 Doložka 5 rámcovej dohody uvádza:

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

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

b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú [maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*];

c) určiť koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [počet možných opätovných uzavretí takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*].

2. členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považované za:

a) ‚opakovane uzatvorené';

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

11 Doložka 8 rámcovej dohody stanovuje:

„1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať [môžu ponechať v platnosti alebo prijať – *neoficiálny preklad*] ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto dohode.

…

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

…

5. Sporom a sťažnostiam [sporom a sťažnostiam vyplývajúcim z uplatňovania tejto dohody – *neoficiálny preklad*] sa predchádza a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami a zaužívanými postupmi.

…“

Vnútroštátna právna úprava

Zrušená právna úprava

12 Článok 1 zákona č. 230 z 18. apríla 1962 o úprave pracovných zmlúv na dobu určitú (legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) z 18. apríla 1962 (GURI č. 125 zo 17. mája 1962, ďalej len „zákon č. 230/1962“) stanovoval:

„Pracovná zmluva sa považuje za zmluvu na dobu neurčitú, ibaže by v nej boli uvedené nasledujúce údaje:

Dátum skončenia pracovnej zmluvy v nej možno uviesť:

…

b) ak sa prijatie do zamestnania uskutočnilo s cieľom zastupovania neprítomných pracovníkov, ktorí majú nárok na zachovanie pracovného miesta, pokiaľ je v pracovnej zmluve uvedené meno zastupovaného zamestnanca, ako aj dôvod jeho zastupovania;

…

Dátum skončenia zmluvy je neúčinný, pokiaľ sa nedohodol písomne.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi rovnopis písomného vyhotovenia.

…“

Právna úprava platná v spore vo veci samej

13 Článok 11 legislatívneho dekrétu č. 368, ktorým sa vykonáva smernica 1999/70 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/ES relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001, s. 4, ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001“), prijatý na základe zákona č. 422 o ustanoveniach na výkon záväzkov vyplývajúcich z členstva Talianska v Európskych spoločenstvách – komunitárny zákon 2000 (legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000) z 29. decembra 2000 (riadna príloha GURI č. 16 z 20. januára 2001), zrušil zákon č. 230/1962 od 24. októbra 2001.

14 Článok 1 tohto legislatívneho dekrétu stanovuje:

„1. Pracovná zmluva zamestnanca môže obsahovať dátum svojho skončenia z technických, výrobných, organizačných dôvodov alebo z dôvodu zastupovania zamestnancov.

2. Uvedenie dátumu skončenia zmluvy je neúčinné, pokiaľ priamo alebo nepriamo nevyplýva z písomnosti konkretizujúcej dôvody uvedené v odseku 1.

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že Poste Italiane prijala F. Sorge do zamestnania na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú uzavretej 29. septembra 2004. K tomuto prijatiu do zamestnania došlo podľa zmluvy „z dôvodov zastupovania v dôsledku osobitnej požiadavky na zastupovanie neprítomných zamestnancov z oddelenia domiciliácie strediska zásielok Apúlia Basilicata v období od 1. októbra 2004 do 15. januára 2005“.

16 Dňa 18. februára 2008 F. Sorge podala žalobu proti Poste Italiane na vyhlásenie protiprávnosti zmluvného ustanovenia, ktorým sa stanovilo, že uvedená zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to z dôvodu, že v ňom neboli výslovne uvedené meno zastupovaného pracovníka a dôvod jeho zastupovania.

17 Poste Italiane namieta proti povinnosti uviesť tieto skutočnosti, pričom sa odvoláva na skutočnosť, že článok 1 ods. 2 písm. b) zákona č. 230/1962 bol už zrušený článkom 11 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 368/2001.

18 Vnútroštátny súd uvádza, že zmluva dotknutá vo veci samej sa spravuje legislatívnym dekrétom č. 368/2001, ktorým sa vykonáva smernica 1999/70. Tento dekrét zrušil zákon č. 230/1962, ako aj zmeny a doplnenia, ktoré v ňom boli uskutočnené, vrátane jeho článku 1 ods. 2 písm. b).

19 Z toho vyplýva, že prípad zastupovania pracovníka sa odvtedy spravuje článkom 1 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 368/2001, ktorý sa obmedzuje na to, že umožňuje, aby „sa pracovná zmluva uzavrela na dobu určitú z dôvodov… zastupovania zamestnancov“ bez toho, aby sa vyžadovalo uvedenie mena zastupovaného pracovníka a dôvodu jeho zastupovania. Takáto zmena predstavuje zníženie ochrany pracovníkov.

20 Za týchto okolností Tribunale di Trani rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa doložka 8 rámcovej dohody obsiahnutej v smernici 1999/70... vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave (akou je vnútroštátna právna úprava obsiahnutá v článkoch 1 a 11 legislatívneho dekrétu 368/2001), ktorá pri preberaní smernice 1999/70… zrušila článok 1 ods. 2 písm. b) zákona č. 230/1962, ktorý stanovoval, že ‚uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú‘ bolo možné, ‚keď prijatie do zamestnania‘ bolo ‚odôvodnené zastupovaním neprítomných

zamestnancov‘, ktorí mali ‚nárok na udržanie pracovného miesta za podmienky, že v pracovnej zmluve na dobu určitú‘ bolo ‚uvedené meno zamestnanca, ktorý má byť zastúpený, a dôvod jeho zastupovania‘, a to tým, že ho nahradila ustanovením, ktoré už takéto osobitné povinnosti nestanovuje?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku je vnútroštátny súd povinný neprihliadať na vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá je v rozpore s právom Spoločenstva?“

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

21 Poste Italiane sa odvoláva na irelevantnosť položených prejudiciálnych otázok, a v nadväznosti na to na ich neprípustnosť.

22 Pokiaľ ide o prvú otázku, Poste Italiane sa domnieva, že bola predmetom odpovedi v rozsudku z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, Zb. S. I-3071). Z tohto rozsudku vyplýva, že Súdny dvor ponecháva na vnútroštátnom súde, aby nezávislým spôsobom overil zlučiteľnosť vnútroštátneho práva so zásadami uvedenými v doložke 8 bode 3 rámcovej dohody.

23 Pokiaľ ide o druhú otázku, Poste Italiane sa na základe bodov 208 až 212 už citovaného rozsudku Angelidaki a i., domnieva, že legislatívny dekrét č. 368/2001 neviedol v žiadnom zo svojich ustanovení k nepriaznivému vývoju predpisov uplatňujúcich sa na dotknutých zamestnancov. Samotný Súdny dvor odmietol uznať, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody môže mať priamy účinok. Z toho vyplýva, že vnútroštátny

súd nemôže odmietnuť uplatnenie vnútroštátnych predpisov, hoci aj nezlučiteľných s právom Únie, ale môže ich len vykladať v súlade s týmto právom.

24 Je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry v rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi podľa článku 234 ES prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu konajúcemu vo veci, ktorý sám bezprostredne pozná jej skutkové okolnosti a musí niesť zodpovednosť za prijímané súdne rozhodnutie, aby z hľadiska osobitostí prípadu posúdil jednak to, či je na vydanie rozsudku nevyhnutné rozhodnutie o prejudiciálnych otázkach, a jednak to, či sú otázky, ktoré kladie Súdnemu dvoru, právne relevantné. Z toho vyplýva, že ak sa položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, body 34 a 35; zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 41, ako aj uznesenie z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, bod 42 a citovanú judikatúru).

25 V tomto ohľade je nutné konštatovať, že otázky, či doložka 8 rámcovej dohody bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, akou je legislatívny dekrét č. 368/2001, a v takomto prípade, aké dôsledky by sa mohli viazať k takejto nezlučiteľnosti, nie sú bezpredmetné vo vzťahu k predmetu sporu a týkajú sa výkladu práva Únie.

26 Vzhľadom na tieto úvahy sa návrh na začatie prejudiciálneho konania musí považovať za prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

27 Prostredníctvom svojej prvej otázky sa vnútroštátny súd pýta, či sa doložka 8 bod 3 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je legislatívny dekrét č. 368/2001, ktorý pri prebratí smernice 1999/70 a rámcovej dohody do vnútroštátneho práva zrušil povinnosť zamestnávateľa uviesť v zmluve na dobu určitú uzavretej na účely zastupovania neprítomných pracovníkov meno týchto pracovníkov a dôvody ich zastupovania.

28 Podľa vnútroštátneho súdu predstavuje legislatívny dekrét č. 368/2001 „zníženie" všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody z dôvodu, že pracovník pri podpise zmluvy už nemôže požadovať poskytnutie určitých informácií, ktoré boli predtým obligatórne, umožňovali mu vopred posúdiť serióznosť a skutočnú existenciu dôvodu zmluvy, mať úplné informácie a nakoniec rozhodnúť sa o začatí súdneho konania.

29 Na účely rozhodnutia o návrhu na začatie prejudiciálneho konania je potrebné v prvom rade skúmať, či uzavretie prvej zmluvy na dobu určitú spadá do pôsobnosti rámcovej dohody, a v druhom rade, či by zmena vnútroštátnej právnej úpravy uskutočnená legislatívnym dekrétom č. 368/2001 na účely prebratia smernice 1999/70 a rámcovej dohody mohla byť jednak považovaná za súvisiacu s „vykonaním" tejto dohody a jednak, či by sa mohla týkať „všeobecnej úrovne ochrany" pracovníkov v zmysle jej doložky 8 bod 3 (pozri rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 130).

O uplatnení rámcovej dohody

30 Podľa samotného znenia doložky 2 rámcovej dohody sa táto dohoda vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo založený pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo zvyklostí zaužívaných v jednotlivých členských štátoch (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 114).

31 Podľa doložky 3 uvedenej rámcovej dohody sa pojem „pracovník na dobu určitú“ vzťahuje na „osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou“ (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 115).

32 Nakoniec doložka 8 rámcovej dohody stanovuje, že jej vykonanie členskými štátmi alebo sociálnymi partnermi nemôže byť odôvodnením „… k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom“ v oblasti, na ktorú sa vzťahuje.

33 V dôsledku toho z cieľov sledovaných smernicou 1999/70 a rámcovou dohodou, ako aj zo znenia ich príslušných ustanovení jasne vyplýva, že na rozdiel od toho, čo tvrdí talianska vláda, sa oblasť, na ktorú sa dohoda vzťahuje, neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí opätovne uzavreli pracovné zmluvy na dobu určitú, ale že uvedená dohoda sa naopak vzťahuje na všetkých pracovníkov, ktorí vykonávajú činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý majú so svojím zamestnávateľom, a to bez ohľadu na počet zmlúv na dobu určitú uzavretých týmito pracovníkmi (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 116 a tam citovaná judikatúra).

34 Okrem toho z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že doložku 8 bod 3 rámcovej dohody nemožno vzhľadom na jej ciele vykladať reštriktívne (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 113) a že posúdenie existencie „zníženia“ v zmysle tejto doložky 8 bodu 3 je potrebné uskutočniť vo vzťahu k všetkým ustanoveniam vnútroštátneho práva členského štátu týkajúcich sa ochrany pracovníkov v oblasti pracovných zmlúv na dobu určitú (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 120).

35 Súdny dvor preto dospel k záveru, že uvedená doložka 8 bod 3 sa má vykladať v tom zmysle, že „zníženie“ uvedené v tejto doložke sa má preskúmať vo vzťahu k všeobecnej úrovni ochrany, ktorá sa uplatňovala v príslušnom členskom štáte tak na pracovníkov, ktorí opätovne uzatvorili pracovné zmluvy na dobu určitú, ako aj na pracovníkov, ktorí uzavreli prvú alebo jedinú pracovnú zmluvu na dobu určitú (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 121).

O výklade doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody

36 Hneď na úvod je potrebné upresniť, že vykladať vnútroštátne právo prináleží výlučne vnútroštátnym súdom, a preto je na týchto súdoch určiť, v akom rozsahu uvedené zmeny skoršej vnútroštátnej právnej úpravy vyplývajúcej zo zákona č. 320/1962 zavedené legislatívnym dekrétom č. 368/2001 spôsobili zníženie ochrany pracovníkov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú, pokiaľ sa na tieto účely porovná stupeň ochrany, ktorý poskytuje každé z týchto ustanovení vnútroštátneho práva.

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

38 Pokiaľ ide v prvom rade o vykonanie rámcovej dohody, treba konštatovať, že samotným predmetom legislatívneho dekrétu č. 368/2001 je prebratie smernice 1999/70 a že bol prijatý pri vykonávaní zákona č. 422 z 29. decembra 2000.

39 Nemožno preto vylúčiť, že zmeny skoršej vnútroštátnej právnej úpravy zavedené legislatívnym dekrétom č. 368/2001 sa viažu na vykonanie rámcovej dohody, keďže podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania pracovníci na dobu určitú boli v okamihu prijatia smernice 1999/70 a tejto rámcovej dohody chránení prostredníctvom ochranných opatrení stanovených zákonom č. 230/1962, a to nezávisle od skutočnosti, že obsah článku 1 uvedeného legislatívneho dekrétu sa výslovne netýkal žiadneho z ustanovení rámcovej dohody.

40 Aby vnútroštátny súd dospel k takémuto posúdeniu, musí overiť, či zrušenie povinnosti zamestnávateľa uviesť v pracovnej zmluve na dobu určitú uzavretej na účely zastupovania neprítomných pracovníkov mená týchto pracovníkov a dôvody ich zastupovania predstavuje zmenu právneho režimu pracovných zmlúv na dobu určitú, ktorá vyplýva z vôle vnútroštátneho zákonodarcu zaviesť novú rovnováhu do vzťahov medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi v tejto oblasti vzhľadom na nové záruky stanovené rámcovou dohodou, alebo ktorá vyplýva z jasne označeného odlišného cieľa.

Vnútroštátny súd musí najmä preskúmať otázku, či zrušenie požiadavky stanovenej zákonom č. 230/1962 možno považovať za vyplývajúce z vôle kompenzovať – s cieľom zjemnenia povinností zamestnávateľov – normy na ochranu pracovníkov zavedené legislatívnym dekrétom č. 368/2001 na účely vykonania rámcovej dohody.

41 V každom prípade však už možno uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nevyplýva, že vnútroštátny zákonodarca chcel zavedením zmien dotknutých vo veci samej sledovať cieľ iný než vykonanie rámcovej dohody, čoho overenie však taktiež prináleží vnútroštátnemu súdu.

42 V druhom rade, pokiaľ ide o podmienku, podľa ktorej sa má zníženie týkať „všeobecnej úrovne ochrany“ pracovníkov na dobu určitú, z tejto podmienky vyplýva, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa vzťahuje len na zníženie v takom rozsahu, ktorý môže všeobecne ovplyvniť právnu úpravu týkajúcu sa pracovných zmlúv na dobu určitú (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 140, ako aj uznesenie z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, Zb. s. I-65, bod 119).

43 V prejednávanej veci treba konštatovať, že zmeny, ktoré do skoršej vnútroštátnej právnej úpravy priniesol legislatívny dekrét č. 368/2001, sa netýkajú všetkých pracovníkov, ktorý uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, ale len tých, ktorí takúto zmluvu uzavreli na účely zastupovania iného zamestnanca, čo je jedna z možností využitia takejto zmluvy uvedených v článku 1 ods. 1dotknutého legislatívneho dekrétu.

44 Pokiaľ títo pracovníci nepredstavujú významnú časť pracovníkov zamestnaných na dobu určitú v príslušnom členskom štáte, čoho overenie prináleží vnútroštátnemu súdu, zníženie ochrany, ktorá sa vzťahuje na obmedzenú kategóriu zamestnancov, nie

je samo osebe spôsobilé vo všeobecnosti ovplyvniť úroveň ochrany uplatňujúcej sa vo vnútroštátnom právnom poriadku na pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú.

45 Navyše je potrebné uviesť, že podľa článku 1 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 musí byť zmluva na dobu určitú písomná a musí uvádzať dôvody využitia tejto formy zmluvy. V opačnom prípade je uvedenie dátumu skončenia zmluvy neúčinné. Zákon č. 230/1962 sa obmedzuje na stanovenie, že dĺžka trvania zmluvy musí byť uvedená písomne, a to bez toho, aby bol uvedený objektívny dôvod uzavretia tejto zmluvy, ibaže by šlo o prípad zastupovania zamestnanca.

46 Nakoniec, ako uviedol generálny advokát v bode 54 svojich návrhov, zmena vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej sa musí posudzovať vo vzťahu k všetkým ostatným zárukám, ktoré upravuje na účely zabezpečenia ochrany pracovníkov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, ako sú opatrenia na prevenciu proti zneužívaniu opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú a opatrenia, ktorých cieľom je zakázať diskriminácie pracovníkov, ktorí uzavreli takéto zmluvy.

47 Za týchto podmienok je potrebné konštatovať, že také zmeny vnútroštátnej právnej úpravy, akými sú zmeny dotknuté vo veci samej, nepredstavujú „zníženie“ všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú v zmysle doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody, pokiaľ sa týkajú len obmedzenej kategórie pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, alebo pokiaľ sú kompenzované prijatím ďalších záruk a ochranných opatrení, čoho overenie však prináleží vnútroštátnemu súdu.

48 Na prvú otázku je preto potrebné odpovedať tak, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa musí vykladať v tomto zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá zrušila povinnosť zamestnávateľa uviesť v zmluvách na dobu určitú uzavretých na účely zastupovania neprítomných pracovníkov mená týchto pracovníkov a dôvody ich zastupovania a ktorá sa obmedzuje na stanovenie, že takéto zmluvy na dobu určitú musia byť písomné a musia uvádzať dôvody využitia týchto zmlúv, pokiaľ sú tieto nové podmienky kompenzované prijatím ďalších záruk a ochranných opatrení alebo pokiaľ sa týkajú len obmedzenej kategórie pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, čoho overenie prináleží vnútroštátnemu súdu.

O druhej otázke

49 Svojou druhou otázka sa vnútroštátny súdu v podstate pýta, či je povinný na základe práva Únie neuplatniť takú vnútroštátnu právnu úpravu, akou je legislatívny dekrét č. 368/2001, v prípade, že nie je v súlade s ustanoveniami rámcovej dohody, a v prípade kladnej odpovede, či musí uplatniť článok 1 zákona č. 230/1962.

50 V tomto ohľade treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody nespĺňa podmienky požadované na to, aby mala priamy účinok. Na jednej strane sa táto doložka totiž týka len „vykonávania" tejto dohody členskými štátmi a/alebo sociálnymi partnermi, ktorým prináleží prebrať túto dohodu do vnútroštátneho právneho poriadku, pričom im zakazuje odôvodniť pri tomto prebratí zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov nevyhnutnosťou vykonania uvedenej rámcovej dohody. Na druhej strane z uvedenej doložky tým, že sa v zmysle vlastného znenia len obmedzuje na zakázanie „znižovanie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa [rámcová] dohoda vzťahuje", vyplýva, že do jej pôsob-

nosti patrí len zníženie úrovne ochrany takého rozsahu, ktoré môže vo všeobecnosti ovplyvniť vnútroštátnu právnu úpravu týkajúcu sa pracovných zmlúv na dobu určitú. Jednotlivcom však z takéhoto zákazu nevyplýva žiadne právo, ktorého obsah by bol dostatočne jasný, presný a nepodmienený (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, body 209 až 211, a uznesenie Koukou, už citované, bod 128).

51 Vnútroštátne súdy sú však povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere v duchu znenia a účelu rámcovej dohody tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný cieľ, a takto konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ. Táto povinnosť konformného výkladu sa týka všetkých ustanovení vnútroštátneho práva ako predchádzajúcich, tak aj nasledujúcich po rámcovej dohode (pozri analogicky rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 108, a z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 48).

52 Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolať sa na obsah rámcovej dohody pri výklade a uplatňovaní príslušných pravidiel vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými právnymi zásadami, a najmä zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (pozri analogicky rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 110).

53 Zásada konformného výkladu však vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, tým, že berú do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatnia ním uznané výkladové metódy, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť predmetnej rámcovej dohody a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s ňou sledovaným účelom (pozri analogicky rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 111).

54 Ako navyše uviedol generálny advokát v bode 68 svojich návrhov, uvedená zásada konformného výkladu nemôže viesť k možnosti uplatnenia na spor takých vnútroštátnych noriem, ktoré nie sú formálne platné a relevantné tak z hľadiska vecnej, ako aj časovej pôsobnosti.

55 V dôsledku toho je potrebné na druhú otázku odpovedať tak, že doložka 8 ods. 3 rámcovej dohody nemá priamy účinok, a vnútroštátnemu súdu preto prináleží, aby v prípade, že dospeje k záveru o nezlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy spornej vo veci samej s právom Únie, nevylúčil jej uplatnenie, ale aby ju v čo najvyššej možnej miere vykladal v súlade so smernicou 1999/70 a s cieľom sledovaným rámcovou dohodou.

O trovách

56 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 (štvrtá komora) rozhodol takto:

1. **Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa musí vykladať v tomto zmysle, že nebráni takej vnútroštátnej**

právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá zrušila povinnosť zamestnávateľa uviesť v zmluvách na dobu určitú uzavretých na účely zastupovania neprítomných pracovníkov mená týchto pracovníkov a dôvody ich zastupovania a ktorá sa obmedzuje na stanovenie, že takéto zmluvy na dobu určitú musia byť písomné a musia uvádzať dôvody využitia týchto zmlúv, pokiaľ sú tieto nové podmienky kompenzované prijatím ďalších záruk a ochranných opatrení alebo pokiaľ sa týkajú len obmedzenej kategórie pracovníkov, ktorí uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú, čoho overenie prináleží vnútroštátnemu súdu.

2. Doložka 8 ods. 3 tejto rámcovej dohody nemá priamy účinok, a vnútroštátnemu súdu preto prináleží, aby v prípade, že dospeje k záveru o nezlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy spornej vo veci samej s právom Únie, nevylúčil jej uplatnenie, ale aby ju v čo najvyššej možnej miere vykladal v súlade so smernicou 1999/70 a s cieľom sledovaným rámcovou dohodou.

Podpisy