

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

ՅԵՆԴՐԻՅՈՒ ԹԵՍԻՆԳՈՄՈ ԹԵՏՄԱՏ
AI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Tlač a informácie

TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 54/06

4. júla 2006

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-212/04

Konstantinos Adeneler a i./Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

SÚDNY DVOR VYKLADÁ RÁMCOVÚ DOHODU O PRÁCI NA DOBU URČITÚ UPEVNIAC OCHRANU PRACOVNÍKOV

*Použitie opätovne dojednaných pracovných zmlúv na dobu určitú, vrátane verejného sektora,
musí zodpovedať niektorým prísnyim podmienkam*

Účelom smernice 1999/70 je uviesť do účinnosti rámcovú dohodu, ktorú uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), o práci na dobu určitú¹. Cieľom tejto smernice je vytvoriť rámec na zamedzovanie zneužitiu pramieniaceho z využívania opätovného dojednanie pracovných zmlúv a opätovného založenia pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú. Rámcová dohoda stanovuje „objektívne dôvody“ odôvodňujúce opätovné dojednanie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávných vzťahov. Stanovuje tiež, že členské štáty určia, za akých podmienok sú pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považované za opätovne dojednané a za dojednané, resp. založené na dobu neurčitú. Lehota na prebratie smernice uplynula 10. júla 2001, s možnosťou predĺženia najviac o jeden rok.

Uvedená smernica bola prebratá do gréckeho právneho poriadku v priebehu mesiaca apríl 2003. Pokiaľ ide o zamestnancov verejného sektora odmeňovaných mzdou, určuje, že neobmedzené opätovné dojednanie pracovných zmlúv uzavretých na dobu určitú je v súlade so zákonom, keď je odôvodnené **objektívnym dôvodom** a upresňuje, že týmto objektívnym dôvodom je okrem iného ten prípad, keď povinnosť uzavrieť zmluvu na dobu určitú vyplýva zo zákona alebo nariadenia. Okrem iného považuje za „opätovne dojednané“, resp. „opätovne založené“ zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy dojednané alebo založené na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým zamestnancom, za rovnakých

¹ Ú. v. ES L 175, s. 43, Mim. vyd. 05/003, s. 368.

podmienok alebo za podobných podmienok, **keď nie sú oddelené obdobím dlhším ako dvadsať pracovných dní**. Právny režim uplatniteľný na pracovníkov verejného sektora **vylučuje bezpodmienečne možnosť premeny zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú**.

Pán Adeneler a ďalší 17 pracovníci uzavreli s ELOG-ou, právnickou osobou založenou podľa súkromného práva, patriacou do verejného sektora so sídlom v Tesaloniky, niekoľko pracovných zmlúv dojednaných opätovne na dobu určitú, pričom doba trvania posledných zmlúv uplynula bez toho, že by došlo k ich ďalšiemu uzavretiu. Každá z týchto zmlúv bola dojednaná na dobu 8 mesiacov a jednotlivé zmluvy boli oddelené rôznymi časovými úsekmi, od najkratšieho v rozsahu 22 dní až po najdlhší v rozsahu 10 mesiacov a 26 dní. Zamestnanci podali žaloby Monomeles Protodikeio a domáhajú sa toho, aby tento súd určil, že **predmetné zmluvy musia byť považované za pracovné zmluvy na dobu neurčitú**, pričom tento vnútroštátny súd položil Súdnemu dvoru **štyri prejudiciálne otázky**.

Potom ako Súdny dvor upresnil, že poslaním smernice 1999/70 a rámcovej dohody je upravovať aj zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzavreté, resp. založené so správnymi orgánmi a s inými organizáciami verejného sektora, Súdny dvor najskôr skonštatoval, že rámcová dohoda vychádza z predpokladu podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov. Z tohto hľadiska rámcová dohoda sa zameriava na začlenenie opätovného využitia pracovných zmlúv na dobu určitú, považovaného za možný zdroj zneužívania pracovníkov, stanoviac určitý počet minimálnych ochranných opatrení určených na predchádzanie zneisteniu situácie zamestnancov. Používanie pracovných zmlúv na dobu určitú založené na objektívnych dôvodoch je prostriedkom ako predchádzať zneužitiu. Naopak využitie opätovne dojednaných pracovných zmlúv na dobu určitú na základe všeobecného zákonného alebo podzákonného vnútroštátneho ustanovenia členského štátu **nie je v súlade s ochranným účelom rámcovej dohody**. Takto pojem „objektívne dôvody“ predpokladá existenciu konkrétnych prvkov súvisiacich najmä s predmetnou činnosťou a s podmienkami jej výkonu.

Ďalej sa Súdny dvor domnieva, že hoci rámcová dohoda necháva v zásade členským štátom voľnosť pokiaľ ide o určenie charakteru „opätovne dojednaných“ zmlúv, voľná úvaha ponechaná členským štátom nie je neohraničená, pretože nemôže v žiadnom prípade viesť až k spochybneniu cieľu alebo potrebného účinku rámcovej dohody. V tejto súvislosti konštatuje, že vnútroštátne ustanovenie, ktoré považuje za opätovne dojednané iba pracovné zmluvy na dobu určitú, medzi ktorými uplynie lehota maximálne 20 pracovných dní, musí byť považované za spôsobilé ohroziť cieľ, účel, ako aj potrebný účinok rámcovej dohody. Účinkom takto prísneho a reštriktívneho vymedzenia by mohlo byť nielen skutočné vylúčenie veľkého počtu pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú spod ochrany pracovníkov, ktorú zakladá smernica a rámcová dohoda, ale tiež umožnenie zneužitia takýchto vzťahov zamestnávateľmi.

Okrem toho sa Súdny dvor domnieva, že **rámcová dohoda bráni uplatneniu vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá bezpodmienečne zakazuje, iba vo verejnom sektore, premeniť na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú opätovne dojednané zmluvy na dobu určitú**, ktoré v skutočnosti mali za cieľ pokryť dlhodobé, dokonca trvalé potreby zamestnávateľa a musia byť preto považované za zneužívajúce, pokiaľ vnútroštátny právny poriadok dotknutého

členského štátu neobsahuje, v skúmanom sektore, iné účinné opatrenie pre predchádzanie a prípadne ukladanie sankcií za zneužívajúce používanie opätovne dojednaných zmlúv na dobu určitú.

Nakoniec Súdny dvor zdôrazňuje, že v prípade, ak bola smernica prebratá do právneho poriadku dotknutého členského štátu oneskorene a jej príslušné ustanovenia nemajú priamy účinok, vnútroštátne súdne orgány sú **od uplynutia lehoty na prebratie** povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s prihliadnutím na znenie a účel predmetnej smernice s cieľom dospieť k výsledkom, ktoré sleduje táto smernica, uprednostniac taký výklad vnútroštátnych predpisov, ktorý je najviac v súlade s týmto účelom, aby dosiahli riešenie zlučiteľné s ustanoveniami danej smernice. Súdny dvor však dodáva, že **odo dňa keď smernica nadobudne účinnosť**, vnútroštátne súdy členských štátov sa musia v čo najväčšej možnej miere zdržať takého výkladu vnútroštátneho práva, ktorý by hrozil tým, že by vystavil vážnemu nebezpečenstvu dosiahnutie výsledku, ktorý sleduje táto smernica po uplynutí lehoty na prebratie.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

Jazyky, ktoré sú k dispozícii: CS, DE, EN, ES, EL, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

Úplné znenie rozsudku sa nachádza na internetovej stránke Súdneho dvora:

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=SK&Submit=rechercher&numaff=C-212/04>

Vo všeobecnosti je znenie na internete prístupné v deň vyhlásenia rozsudku od 12. hodiny SEČ.

Podrobnejšie informácie Vám môže poskytnúť pán Balázs Lehóczki

Tel.: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028