

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY  
JULIANE KOKOTT  
přednesené dne 27. října 2005<sup>1</sup>

**I – Úvod**

1. V projednávané věci je zkoumáno použití pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavateli ve veřejném sektoru v Řecku. Předběžnou otázkou se řecký soud, Monomeles Protodikeio Thessalonikis, tážé Soudního dvora na požadavky práva Společenství týkající se takových pracovních poměrů na dobu určitou. Jedná se přitom zejména o opatření, která mají být přijata za účelem zabránění zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou.

2. Krom toho je v rámci tohoto řízení o předběžné otázce Soudnímu dvoru předložena otázka zásadního významu: počínaje kterým okamžikem jsou vnitrostátní soudy povinny vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicí?

**II – Právní rámec**

*A – Právo Společenství*

3. Právní rámec práva Společenství v projednávané věci tvoří směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS<sup>2</sup> (dále jen „směrnice 1999/70“). Touto směrnicí se provádí rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou (dále též „rámcová dohoda“) uzavřená dne 18. března 1999 mezi třemi všeobecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze směrnice.

4. Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou je založena na úvaze, „že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního

1 – Původní jazyk: němčina.

2 – Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368.

poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“<sup>3</sup>. Rámcová dohoda nicméně zároveň uznává, že pracovní smlouvy na dobu určitou „jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a [...] mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům“<sup>4</sup>.

5. Tomu odpovídá předmět rámcové dohody uvedený v jejím ustanovení 1:

„Účelem této rámcové dohody je:

- a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;
- b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

6. Ustanovení 5 rámcové dohody se týká opatření k předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou:

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partnery, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

3 — Druhý pododstavec preambule rámcové dohody; viz rovněž bod 6 jejího obecného odůvodnění.

4 — Bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody; viz rovněž druhý pododstavec její preambule.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou:

a) považovány za „po sobě jdoucí“;

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

7. Ustanovení 8 rámcové dohody v bodě 3 konečně stanoví:

„Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.“

8. Pokud jde o pojmy použité v dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává směrnice 1999/70 členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi za předpokladu,

že tyto definice odpovídají obsahu rámcové dohody<sup>5</sup>. Takto má být přihlédnuto k situaci v každém členském státě a okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy<sup>6</sup>.

9. Článek 3 směrnice 1999/70 stanoví, že směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*, tedy dne 10. července 1999.

10. Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 1999/70 jsou členské státy povinny „[uvést] v účinnost právní a správní předpisy nezbytné k dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001“ nebo nejpozději k tomuto datu zajistit, „aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou“. Je-li to nezbytné, může být poskytnuta členským státům, po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy, dodatečná lhůta k provedení nejvýše jeden rok. Jak uvádí

<sup>5</sup> – Sedmnáctý bod odůvodnění směrnice 1999/70.

<sup>6</sup> – Obecné odůvodnění rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, bod 10; viz rovněž třetí pododstavec preambule uvedené dohody.

Komise, v případě Řecka byla tato lhůta prodloužena o jeden rok do 10. července 2002.

2. Nařízení prezidenta č. 81/2003

## B – Vnitrostátní právo

11. Z řeckého práva jsou relevantní jednak ustanovení zákona č. 2190/1994, a jednak nařízení prezidenta přijatá k provedení směrnice 1999/70.

13. Nařízení prezidenta č. 81/2003<sup>8</sup>, které vstoupilo v platnost dne 2. dubna 2003, stanoví „úpravu pro zaměstnance zaměstnané na základě smluv na dobu určitou“ a podle čl. 2 odst. 1 se původně vztahovalo „na zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou“. Později vydaným nařízením prezidenta č. 180/2004 ze dne 23. srpna 2004<sup>9</sup> byla ovšem působnost výše uvedeného předpisu omezena na pracovní poměry v soukromém sektoru<sup>10</sup>.

1. Zákon č. 2190/1994

14. Článek 5 nařízení prezidenta č. 81/2003, nazvaný „Ustanovení o ochraně zaměstnanců a předcházení obcházení zákona v jejich neprospěch“, ve svém původním znění stanovil:

12. Článek 21 zákona č. 2190/1994<sup>7</sup> stanoví:

„[...] Veřejné služby a právnické osoby [...] mohou zaměstnávat zaměstnance na základě pracovní smlouvy podle soukromého práva na dobu určitou, aby pokryly sezónní nebo jiné potřeby vyskytující se v pravidelných intervalech nebo přechodného rázu, za podmínek a postupem upraveným níže [...] Přeměna na smlouvu na dobu neurčitou je neplatná [...]“

„1. Neomezené obnovování pracovních smluv na dobu určitou je přípustné, je-li ospravedlněno objektivním důvodem.

7 — FEK A' 28/3.3.1994.

8 — FEK A' 77/2.4.2003.

9 — FEK A' 77/23.8.2004. Nařízení prezidenta č. 180/2004, v souladu se svým čl. 5 odst. 1, nabylo účinnosti dnem zveřejnění v úředním věstníku vlády, pokud v jednotlivých předpisech není stanoveno jinak.

10 — Viz článek 1 nařízení prezidenta č. 180/2004.

a) Tento objektivní důvod je dán zejména v těchto případech:

určitou uzavřenou mezi týměž zaměstnavatelem a týměž zaměstnancem za týchž nebo obdobných podmínek, nejsou-li odděleny obdobím překračujícím dvacet (20) pracovních dnů.

[...]

Je-li uzavření smlouvy na dobu určitou vyžadováno právním nebo správním předpisem.

5. Ustanovení tohoto článku se použijí na pracovní smlouvy nebo poměry nebo jejich obnovení uzavřené po nabytí účinnosti tohoto nařízení.“

[...]

3. Pokud celková doba po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou překročí dva roky, aniž by byl dán jeden z objektivních důvodů uvedených v odstavci 1 tohoto článku, je namístě mít za to, že tyto pracovní smlouvy nebo poměry mají pokrýt trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou. Pokud v průběhu dvou výše uvedených let došlo více než ke třem po sobě jdoucím obnovením ve smyslu odstavce 4 tohoto článku, aniž by byla ospravedlněna důvody uvedenými v odstavci 1, je namístě mít za to, že tato obnovení mají pokrývat trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se příslušné pracovní smlouvy přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou. Břemeno důkazu opaku nese ve všech uvedených případech zaměstnavatel.

15. Nařízením prezidenta č. 180/2004 byl výše uvedený článek 5 nařízení prezidenta č. 81/2003 změněn a nyní zní takto<sup>11</sup>:

„1. Neomezené obnovování pracovních smluv na dobu určitou je přípustné, je-li ospravedlněno objektivním důvodem. Takový objektivní důvod je dán zejména tehdy:

pokud je obnovení ospravedlněno formou, povahou nebo činností zaměstnavatele nebo podniku nebo specifickými důvody či požadavky, pokud tyto okolnosti přímo nebo nepřímo vyplývají

4. Za „po sobě jdoucí“ je namístě považovat pracovní smlouvy nebo poměry na dobu

<sup>11</sup> – Viz článek 3 nařízení prezidenta č. 180/2004.

z dotyčné smlouvy, například v případě přechodného přeložení zaměstnance na jinou práci, výkonu přechodných prací, přechodného nárůstu práce nebo pokud omezená doba souvisí se vzděláním a školením, pokud je cílem obnovení smlouvy usnadnit přechod zaměstnance na obdobné zaměstnání nebo provést přesně stanovené práce nebo program nebo souvisí-li s konkrétní událostí [...]

nepřesahujícím čtyřicet pět dnů, bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní či jiné dny. V případě skupiny se „týmž zaměstnavatelem“ pro účely použití předchozího pododstavce rozumí též podniky uvedené skupiny.

3. Pokud celková doba po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou překročí dva roky, je namístě mít za to, že tyto pracovní smlouvy nebo poměry mají pokrýt trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou. Pokud v průběhu dvou výše uvedených let došlo k více než třem po sobě jdoucím obnovením ve smyslu odstavce 4 tohoto článku, je namístě mít za to, že tato obnovení mají pokrývat trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se příslušné smlouvy přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou. Břemeno důkazu opaku nese ve všech uvedených případech zaměstnavatel.
  4. Za „po sobě jdoucí“ je namístě považovat pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou uzavřené mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem za týchž nebo obdobných podmínek v rozmezí
  5. Ustanovení tohoto článku se použijí na pracovní smlouvy nebo poměry nebo jejich obnovení uzavřené po nabytí účinnosti tohoto nařízení.“
3. Nařízení prezidenta č. 164/2004
16. Nařízením prezidenta č. 164/2004<sup>12</sup>, které vstoupilo v platnost dne 19. července 2004, byla konečně přijata zvláštní úprava týkající se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru. Článek 2 odst. 1 stanoví jeho působnost takto:
- „Ustanovení tohoto nařízení se vztahují na zaměstnance i takového veřejného sektoru, který je definován podle pravidel článku 3
4. Za „po sobě jdoucí“ je namístě považovat pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou uzavřené mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem za týchž nebo obdobných podmínek v rozmezí

12 — FEK A' 134/19.4.2004. V souladu se svým čl. 12 odst. 1 nařízení prezidenta č. 164/2004 nabylo účinnosti dnem zveřejnění v úředním věstníku vlády, pokud v jednotlivých ustanoveních není stanoveno jinak.

tohoto nařízení, jakož i na zaměstnance podniků zřízených obcemi a městy, kteří jsou zaměstnáni na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou nebo na základě smlouvy o dílo nebo jakékoli jiné formy pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, který zastírá vztah podřízenosti.“

4. V žádném případě nelze uzavřít více než tři po sobě jdoucí smlouvy, s výhradou ustanovení odstavce 2 následujícího článku.“

17. Článek 5 nařízení prezidenta č. 164/2004 obsahuje k přípustnosti po sobě jdoucích smluv ve veřejném sektoru zejména následující ustanovení:

„1. Zakázány jsou po sobě jdoucí smlouvy uzavřené a plněné mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem v témže nebo obdobném profesním oboru a za týchž nebo obdobných pracovních podmínek v rozmezí kratším než tři měsíce.

2. Výjimečně je přípustné uzavření těchto smluv, pokud je ospravedlněno objektivním důvodem. Objektivní důvod je dán, pokud smlouvy následující po původní smlouvě jsou uzavřeny za účelem pokrytí konkrétních potřeb téhož druhu, jež přímo nebo nepřímo souvisejí s formou, povahou nebo činností podniku.

[...]

18. Článek 11 nařízení prezidenta č. 164/2004 obsahuje mimo jiné následující přechodná ustanovení:

„1. Za podmínky, že po sobě jdoucí smlouvy ve smyslu čl. 5 odst. 1 byly uzavřeny před nabytím účinnosti tohoto nařízení a byly použitelné ještě v okamžiku tohoto nabytí účinnosti, jsou tyto smlouvy od nynějška přeměněny na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jsou-li splněny níže uvedené kumulativní podmínky:

a) celková délka po sobě jdoucích smluv činí před nabytím účinnosti tohoto nařízení nejméně 24 měsíců, bez ohledu na počet obnovení, nebo došlo nejméně k 3 obnovením po původní smlouvě ve smyslu čl. 5 odst. 1 [tohoto nařízení] s celkovou délkou zaměstnání alespoň 18 měsíců v období 24 měsíců od původní smlouvy;

b) celková délka zaměstnání uvedená v písm. a) musela být vykonána

u téhož orgánu v téže nebo obdobné funkci a za stejných nebo obdobných podmínek jako původní pracovní smlouva [...];

- c) předmětem smlouvy musejí být činnosti vztahující se přímo a bezprostředně k trvalým a stálým potřebám dotčeného orgánu, tak jak jsou tyto potřeby vymezeny veřejným zájmem, jímž je tento orgán pověřen;
- d) celková délka zaměstnání ve výše uvedeném smyslu musí být vykonána na plný časový úvazek nebo na částečný pracovní úvazek a vykonávané úkoly musí být totožné nebo obdobné s úkoly uvedenými v původní smlouvě.

[...]

5. Ustanovení odstavce 1 tohoto článku se rovněž vztahují na smlouvy, jejichž doba platnosti uplynula v průběhu tří měsíců předcházejících nabytí účinnosti tohoto nařízení; tyto smlouvy se považují za po sobě jdoucí smlouvy, které zůstaly použitelné do nabytí účinnosti tohoto nařízení. Podmínka uvedená v odst. 1 písm. a) tohoto článku musí být splněna k datu uplynutí doby platnosti smlouvy.“

### III – Skutkový stav a původní řízení

19. Žalobci v původním řízení, kterých původně bylo 18<sup>13</sup>, mezi nimi K. Adeneler, byli zaměstnání řeckým mlékařským svazem Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), žalovaným v původním řízení. ELOG je právnickou osobou soukromého práva se sídlem v Soluni, která podle relevantních řeckých právních předpisů spadá do veřejného sektoru v širším smyslu<sup>14</sup>. Úkolem ELOG je správa mléčných kvót na řeckém území a zejména dodržování horních mezí stanovených pro Řecko.

20. Mezi ELOG a každým ze žalobců v původním řízení existovala vždy řada soukromoprávních pracovních smluv, které byly uzavřeny vesměs na dobu určitou. To platí jak pro původní, tak pro následné pracovní smlouvy.

21. S částí žalobců byly jejich první pracovní poměry uzavřeny ještě před 10. červencem 2001, tedy před koncem řádné lhůty pro provedení směrnice 1999/70. S dalšími žalobci uzavřel ELOG první pracovní smlouvy v každém případě před uplynutím prodloužené lhůty pro provedení stanovené na 10. července 2002. Všechny smlouvy, jak

13 — V mezidobí tři žalobci vzali svou žalobu zpět.

14 — Článek 51 odst. 1 zákona č. 1892/1990 (FEK A' 101).



původní, tak následně, byly uzavřeny na dobu 8 měsíců, přičemž jednotlivé smlouvy byly odděleny časovým rozmezím v délce od 22 dnů až do téměř 11 měsíců. Každý ze žalobců byl znovu zaměstnán na téže pracovním místě (laboratorní technik, sekretářka, veterinář apod.), pro které byla uzavřena původní smlouva.

#### IV – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

24. Rozsudkem ze dne 8. dubna 2004, opraveným usnesením ze dne 5. července 2004, položil Monomeles Protodikeio Thessalonikis<sup>15</sup> (dále též „předkládající soud“) Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

22. K datu vstupu nařízení prezidenta č. 81/2003 v platnost dne 2. dubna 2003 měl každý ze žalobců sjednán pracovní poměr na dobu určitou. Všechny tyto pracovní poměry skončily mezi červnem a koncem srpna 2003. Od té doby jsou žalobci zčásti nezaměstnaní a zčásti zaměstnání ELOG přechodně na základě soudních rozhodnutí vydaných v řízení o předběžném opatření.

„1) Musí vnitrostátní soud – v co největším možném rozsahu – vykládat své vnitrostátní právo v souladu se směrnicí, která byla do jeho vnitrostátního právního řádu provedena opožděně, a) od okamžiku, kdy směrnice vstoupila v platnost, nebo b) od okamžiku, kdy uplynula lhůta pro její provedení, která nebyla dodržena, nebo c) od okamžiku, kdy nabylo účinnosti vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici?

23. Žalobci v původním řízení uplatňují, že jejich práce pokrývá trvalou a stálou potřebu žalovaného a proto bylo uzavírání pracovních smluv na dobu určitou zneužívající. Ve sporu se domáhají určení, že pracovní smlouvy, které je vázaly k ELOG, jsou smlouvami na dobu neurčitou. Toto určení je nezbytnou podmínkou pro rozhodnutí o dalších nárocích žalobců, jako je nárok na opětovné zaměstnání a vyplacení dlužných mezd.

2) Musí být ustanovení 5 [bod] 1 písm. a) rámcové dohody [...] vykládáno v tom smyslu, že pouhá skutečnost, že uzavření smlouvy na dobu určitou je vyžadováno právním nebo správním předpisem, je objektivním důvodem ospravedlňujícím obnovování nebo uzavírání takových po sobě jdoucích smluv,

<sup>15</sup> — Jedná se o soud prvního stupně v Soluni.

stejně jako důvody spojené s povahou, druhem nebo charakteristickými rysy vykonávané práce nebo jiné obdobné důvody?

zaměstnavatele, avšak ve skutečnosti za účelem pokrytí trvalých a stálých potřeb, na smlouvy na dobu neurčitou, slučitelný se zásadou užitečného účinku práva Společenství a s cílem ustanovení 5 [bodů] 1 a 2 ve spojení s ustanovením 1 rámcové dohody [...]?”

- 3) a) Je takové vnitrostátní ustanovení, jako je čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003, podle něž je namísto nahlížet na smlouvy uzavřené mezi týměž zaměstnavatelem a týměž zaměstnancem jako na po sobě jdoucí smlouvy, vyznačují-li se totožnými nebo obdobnými pracovními podmínkami a nepřevyšuje-li časové rozmezí, které je odděluje, dvacet dnů, slučitelné s ustanovením 5 [body] 1 a 2 rámcové dohody [...]?

25. Žalobci v původním řízení, řecká vláda a Komise podali před Soudním dvorem písemná i ústní vyjádření, ELOG se zúčastnil pouze ústní části řízení.

- b) Může být ustanovení 5 [body] 1 a 2 rámcové dohody [...] vykládáno v tom smyslu, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem je pokládán za poměr na dobu neurčitou pouze tehdy, je-li splněna podmínka uvedená v čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003?

## V – Posouzení

### A – K přípustnosti předběžných otázek

- 4) Je zákaz stanovený v čl. 21 zákona č. 2190/1994 přeměnit po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, jež byly uzavřeny v zásadě za účelem pokrytí výjimečných nebo sezónních potřeb

26. Řecká vláda i Komise ve svých písemných vyjádřeních zpochybnilly relevantnost předběžných otázek pro účely rozhodnutí.

1. K první otázce: Doba rozhodná pro právní posouzení

vnitrostátního soudu odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, nebo pokud je otázka obecná nebo hypotetická<sup>16</sup>.

27. Komise nejprve zpochybňuje relevantnost první předběžné otázky pro řešení sporu, která se týká určení data, od kterého musí být vnitrostátní právo vykládáno v souladu se směrnicí. Své pochybnosti opírá o skutečnost, že doba platnosti dotčených smluv všech žalobců v původním řízení *uplynula* teprve *po* vydání nařízení prezidenta č. 81/2003, tzn. k datu, kdy již Řecku uplynula lhůta stanovená pro provedení směrnice a byl vydán vnitrostátní právní předpis provádějící směrnici 1999/70. Komise se tedy zřejmě domnívá, že se spor v původním řízení netýká předcházejícího období, a že v důsledku toho je otázka povinnosti výkladu v souladu se směrnicí pro předcházející období zbytečná.

29. V projednávané věci není nikterak *zjevné*, že relevantním obdobím je období pozdější, uvedené Komisí. Pouze předkládající soud totiž může rozhodnout, které datum je podle vnitrostátního práva určující pro posouzení legality smluv na dobu určitou (datum jejich uzavření nebo datum ukončení smluv) a o které právní předpisy je třeba se opřít (nařízení prezidenta č. 81/2003 nebo jiná ustanovení vnitrostátního práva). Není nikterak nepravděpodobné, že vnitrostátní soud v projednávané věci dospěje k závěru, že legalita pracovních smluv na dobu určitou musí být v každém případě posouzena podle právního stavu platného k *datu jejich uzavření*. Pokud je známo, toto datum každopádně *předchází* uplynutí lhůty pro provedení směrnice 1999/70 stanovené Řecké republikou, tedy před 10. červencem 2002.

28. Podle ustálené judikatury nicméně přísluší pouze vnitrostátním soudům, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudily jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jejich rozsudku, tak i relevanci otázek, které kladou Soudnímu dvoru. Soudní dvůr může žádost

30. Konkrétně podle prohlášení žalobců v původním řízení, která nejsou zpochybňována, byly první i druhé pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřeny přinejmenším s částí

16 — Postačí odkázat na rozsudky ze dne 15. prosince 1995, *Bosman*, C-415/93, Recueil, s. I-4921, body 59 až 61, a ze dne 7. června 2005, *VEMW* a další, C-17/03, Sb. rozh. s. I-4983, bod 34.

z nich před uplynutím lhůty pro provedení stanovené Řecké republiky, tedy před výše uvedeným datem 10. července 2002<sup>17</sup>. Zejména s ohledem na tyto smlouvy může mít tedy zásadní význam, zda vnitrostátní právo, které je na ně použitelné, muselo být vykládáno v souladu se směrnicí a rámcovou dohodou před uplynutím lhůty pro provedení, či nikoliv.

určitou může být vykládána způsobem, který nebrání takovým definicím objektivního důvodu a následné povahy, jaké řecký zákonodárce stanovil v nařízení prezidenta č. 81/2003. Řecká vláda v tomto ohledu ve svém písemném a ústním vyjádření uvádí, že od přijetí zvláštních ustanovení ve veřejném sektoru nařízením prezidenta č. 164/2004 a č. 180/2004 není nařízení prezidenta č. 81/2003 nadále na spor v původním řízení použitelné, takže otázky, které se týkají tohoto ustanovení, nemají žádný dopad na řešení sporu. Řecká vláda tak zpochybňuje relevantnost druhé a třetí předběžné otázky pro řešení sporu.

31. Za těchto podmínek není otázka data, od kterého vzniká povinnost vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicí, nikterak *zjevně nerelevantní*. Proto nejsem přesvědčena pochybnostmi vyjádřenými Komisí ohledně relevantnosti první předběžné otázky pro řešení sporu.

33. V tomto ohledu je nejprve třeba uvést, že článek 234 ES dává Soudnímu dvoru pravomoc vykládat *právo Společenství*; proto nemohou změny, ke kterým došlo ve vnitrostátní právní úpravě po podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, tento výklad ovlivnit<sup>18</sup>.

2. Ke druhé a třetí otázce: pozdější změny vnitrostátního právního stavu

32. Podstatou druhé a třetí předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu

34. Krom toho z výše uvedené judikatury vyplývá, že přísluší pouze vnitrostátnímu soudu, aby posoudil relevantnost rozhodnutí

17 — Viz vyjádření žalobců v původním řízení, body 51 a 52, podle kterých byly první pracovní smlouvy na dobu určitou v trvání osmi měsíců uzavřeny s téměř polovinou dotčených před 10. červencem 2001 a pro část z nich byla druhá pracovní smlouva na dobu určitou uzavřena již 22 dnů po ukončení první.

18 — Rozsudek ze dne 7. prosince 1993, *Pierrel a další*, C-83/92, Recueil, s. I-6419, bod 32. Viz v témže smyslu rozsudek ze dne 30. dubna 1996, *CIA Security International*, C-194/94, Recueil, s. I-2201, bod 20.

o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku<sup>19</sup>; Soudní dvůr nanejvýš může zamítnout předběžné otázky, které jsou mu předloženy, pokud jsou zjevně nerelevantní pro řešení sporu<sup>20</sup>.

35. V projednávané věci není v rozporu s tvrzeními řecké vlády nikterak *zjevné*, že se na *všechny*<sup>21</sup> žalobce v původním řízení nyní vztahují nová zvláštní ustanovení pro veřejný sektor stanovená v nařízení prezidenta č. 164/2004 a že se z tohoto důvodu dříve platné právo, tedy nařízení prezidenta č. 81/2003 ve svém znění z roku 2003, již na dotčené osoby nepoužije.

36. Ustanovení nařízení prezidenta č. 164/2004 mají zajisté zpětný účinek v rozsahu, v němž se jejich použití vztahuje výslovně i na některé pracovní smlouvy uzavřené v průběhu dvou let předcházejících nabytí jeho účinnosti. Ovšem v okamžiku nabytí jeho účinnosti, dne 19. července 2004, ještě musela pracovní smlouva trvat, popř. poslední taková smlouva nesměla skončit

více než 3 měsíce před tímto datem<sup>22</sup>. Podle údajů předkládajícího soudu však skončily pracovní smlouvy žalobců v původním řízení před tímto datem, totiž v období od června do září 2003.

37. Stejně tak není zjevné, že nařízení prezidenta č. 180/2004 omezuje *zpětně* věcnou působnost nařízení prezidenta č. 81/2003 na pracovní smlouvy v soukromém sektoru. Nařízení prezidenta č. 180/2004 v žádném případě neobsahuje žádné výslovné ustanovení v tomto smyslu. Naopak, dotyčná pozměňující ustanovení zřejmě nabyla účinnosti teprve v srpnu 2004<sup>23</sup>.

38. Ostatně ústní část řízení v tomto bodu ukázala, že mezi dotčenými osobami není shoda ohledně otázky časové použitelnosti relevantních ustanovení řeckého práva.

39. V této souvislosti lze konstatovat, že v žádném případě není zjevné, že druhá a třetí otázka nemají žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je tedy třeba prohlásit z tohoto hlediska za přípustnou.

19 — Rozsudek CIA Security International (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 20).

20 — Viz výše bod 28 a poznámka pod čarou 16 tohoto stanoviska.

21 — Řecká vláda sama v bodu 16 svého písemného vyjádření uznala, že podle ustanovení nařízení prezidenta č. 164/2004 pouze 9 z 18 žalobců v původním řízení splňuje podmínky pro přeměnu jejich pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Rovněž z prohlášení ELOG v ústní části řízení je zřejmé, že nikoliv všem žalobcům v původním řízení svědčí přechodná ustanovení nařízení prezidenta č. 164/2004.

22 — Viz přechodná ustanovení čl. 11 odst. 1 a 5 nařízení prezidenta č. 164/2004.

23 — Viz v tomto ohledu výše, poznámka pod čarou 9.

3. Ke čtvrté otázce: věcná působnost rámcové dohody

40. Čtvrtá předběžná otázka se týká důsledků zneužívajícího použití článku 21 zákona č. 2190/1994 při uzavírání pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, kteréžto důsledky stanoví rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou. Řecká vláda v tomto bodě uvádí, že se na toto ustanovení podle ní nevztahuje působnost rámcové dohody. Řecká vláda má totiž za to, že účelem této dohody je zabránit zneužití vyplývajícím z uzavření *více* po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, zatímco článek 21 zákona č. 2190/1994 se týká pouze uzavření *první* pracovní smlouvy na dobu určitou. Řecká vláda tak znovu zpochybňuje relevantnost předběžné otázky pro řešení sporu v původním řízení.

41. Na rozdíl od stanoviska řecké vlády však není nikterak *zjevné*, že článek 21 zákona č. 2190/1994 nemůže mít – alespoň nepřímo – dopady na přípustnost *po sobě jdoucích* pracovních smluv na dobu určitou. Toto ustanovení zakazuje obnovování pracovních smluv na dobu určitou nebo jejich opětovné uzavření pouze v některých případech. Z toho může *a contrario* vyplývat, že ve všech ostatních případech je opětovné uzavření pracovních smluv na dobu určitou přípustné. V důsledku toho žalobci v původním řízení uplatnili – aniž by jim bylo v tomto bodě oponováno – že v praxi byl článek 21 zákona č. 2190/1994 po

dlouhou dobu uplatňován ve veřejném sektoru jako základ pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v délce osmi měsíců, uzavíraných v intervalech čtyř měsíců mezi stejným pracovníkem a stejným zaměstnavatelem. V takové souvislosti může být výklad rámcové smlouvy o pracovních poměrech na dobu určitou pro předkládající soud užitečný a být relevantní pro řešení sporu v původním řízení. Ani v tomto bodě tedy v konečném výsledku neexistuje žádná pochybnost, pokud jde o přípustnost předběžné otázky.

B – Datum, od kterého vzniká povinnost vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicí (první otázka)

42. Svou první otázkou chce předkládající soud vědět, od kterého data je povinen vykládat své vnitrostátní právo v souladu se směrnicí. Uvádí tři možná data: nejen datum uplynutí lhůty pro provedení směrnice nebo vstup v platnost (opožděných) opatření směřujících k provedení směrnice do vnitrostátního práva, nýbrž také výslovně dřívější datum vstupu směrnice v platnost. Přinejmenším pro část žalobců v původním řízení je totiž období předcházející uplynutí lhůty pro provedení směrnice významné<sup>24</sup>.

24 – Jedná se o žalobce, jejichž první a druhá pracovní smlouva s ELOG byla uzavřena před uplynutím lhůty pro provedení platné pro Řeckou republiku, tedy před 10. červencem 2002 (viz v tomto ohledu body 29 a 30 tohoto stanoviska).

43. Judikatura již uvedla, že právní a správní předpisy musí být vykládány v souladu se směrnicemi<sup>25</sup>. Pokud tedy vnitrostátní právo připouští výklad v souladu se směrnicí, například protože dotyčná ustanovení zahrnují obecná ustanovení nebo neurčité právní pojmy, je vnitrostátní soud povinen využít v co největším možném rozsahu manévrovací prostor, který mu je přiznán („prostor pro uvážení“), ve prospěch práva Společenství<sup>26</sup>.

44. Tato povinnost se v každém případě uplatní po uplynutí lhůty pro provedení stanovené ve směrnici<sup>27</sup>. Vnitrostátní soud v žádném případě nemůže čekat až na skutečné, případně opožděné provedení směrnice do vnitrostátního práva. Povinnost výkladu v souladu s právem Společenství se totiž vztahuje na veškeré vnitrostátní právo a není omezena na právní a správní předpisy

přijaté konkrétně k provedení směrnice<sup>28</sup>. V důsledku toho je povinnost výkladu v souladu se směrnicí zcela nezávislá na otázce, zda a kdy byla dotyčná směrnice skutečně provedena<sup>29</sup>.

45. Krom toho jsem již ve svém stanovisku ve věci Wippel<sup>30</sup> uvedla, že ustanovení vnitrostátního práva musí být vykládána a používána v souladu se směrnicí rovněž před uplynutím lhůty pro provedení, přesněji k datu vstupu dotyčné směrnice v platnost. Tento názor konečně sdílí i generální advokát Tizzano ve věci Mangold<sup>31</sup>. Rozsudek Kolpinghuis Nijmegen<sup>32</sup> je občas rovněž

25 — Rozsudky ze dne 10. dubna 1984, Von Colson a Kamann, 14/83, Recueil, s. 1891, bod 26, a ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Recueil, s. I-8835, body 113 a 114. Viz rovněž nedávno vydaný rozsudek, který se týká rámcového rozhodnutí, ze dne 16. června 2005, Pupino, C-105/03, Sb. rozh. s. I-5285, bod 34.

26 — Viz v tomto smyslu již například rozsudek Von Colson a Kamann (uvedený výše v poznámce pod čarou č. 25, bod 28, poslední věta).

27 — To vyplývá například z rozsudků ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing, C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8, a ze dne 14. července 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 26: oba tyto rozsudky byly vydány ve věcech, ve kterých dotyčná směrnice nebyla provedena ve stanovené lhůtě (bod 4 rozsudku Marleasing a bod 8 rozsudku Faccini Dori). Viz rovněž novější rozsudek ze dne 13. července 2000, Centroteel, C-456/98, Recueil, s. I-6007, body 16 a 17.

28 — Rozsudek Pfeiffer a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 25, body 115, 118 a 119); viz ve stejném smyslu rozsudek Pupino (uvedený výše v poznámce pod čarou 25, bod 47, poslední věta).

29 — Na rozdíl od toho, co se možná domnívá předkládající soud, tedy není jeho první otázka relevantní pouze tehdy, pokud směrnice „byla opožděně provedena do vnitrostátního právního řádu“, nýbrž je relevantní obecně, pro všechny směrnice, včetně těch, které byly provedeny ve lhůtě.

30 — Stanovisko ze dne 18. května 2004 (rozsudek ze dne 12. října 2004, C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, body 58 až 63).

31 — Stanovisko ze dne 30. června 2005 (C-144/04, věc projednávaná Soudním dvorem), body 115 a 120. Rovněž stanovisko generálního advokáta Darmona ze dne 14. listopadu 1989 ve věci Dekker a další (rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, C-177/88, Recueil, s. I-3941), bod 11, a ze dne 29. května 1991 ve věci Verholen a další (rozsudek ze dne 11. července 1991, C-87/90 až 89/90, Recueil, s. I-3757), bod 15 v závěru. Generální advokát Jacobs se rovněž tomuto postoji přibližuje (stanovisko ze dne 24. dubna 1997 ve věci Inter-Environnement Wallonie, Recueil, s. I-7411, body 29 a násled.); jeho stanovisko ze dne 25. června 1992 ve věci Hansa Fleisch Ernst Mundt (rozsudek ze dne 10. listopadu 1992, C-156/91, Recueil, s. I-5567, body 23 a 24) zachází méně daleko.

32 — Rozsudek ze dne 8. října 1987, 80/86, Recueil, s. 3969, bod 15, poslední věta.

chápan v tomto smyslu<sup>33</sup> a v každém případě nebrání řešení, které v této věci navrhuji.

46. Následující úvahy hovoří ve prospěch *povinnosti* vnitrostátních soudů vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicemi *před uplynutím lhůty pro provedení*.

47. Je nesporné, že směrnice vyvolávají *právní účinky* od okamžiku jejich vstupu v platnost. Počínaje tímto datem totiž zavazují členské státy, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo (čl. 249 třetí pododstavec ES).

48. Soudní dvůr z toho s přihlédnutím k zásadě loajality Společenství vyjádřeně v článku 10 ES vyvodil, že se členské státy již během lhůty pro provedení směrnice musí zdržet přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit stanovený výsledek (zákaz zmařit cíle směrnice)<sup>34</sup>.

33 — Stanovisko generálního advokáta Darmona ve věci Verholen a další (uvedené výše v poznámce pod čarou 31, bod 15 v závěru); viz rovněž stanovisko generálního advokáta Légera ze dne 20. června 1995 ve věci Hedley Lomas (rozsudek ze dne 23. května 1996, C-5/94, Recueil, s. I-2553), bod 64.

34 — Rozsudek ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 45.

49. Nicméně z ustanovení čl. 249 třetího pododstavce ES ve spojení s článkem 10 ES může být dovozena nejen zásada *povinnosti zdržet se jednání*, která je konkrétně rozvinuta Soudním dvorem. Článek 10 ES krom toho ve svém prvním pododstavci stanoví *pozitivní povinnost* přijmout všechna obecná nebo zvláštní opatření, tj. učinit vše, co je nezbytné ke splnění povinností vyplývajících z práva Společenství<sup>35</sup>. Pokud jde o směrnice vyžadující provedení, uplatní se tato povinnost dosáhnout určitého výsledku založená právem Společenství již od vstupu směrnice v platnost<sup>36</sup>. V tomto ohledu je třeba uvést, že povinnost přijmout veškerá opatření nezbytná k dosažení cílů stanovených směrnicí se ukládá všem orgánům veřejné moci členských států, včetně soudů v rámci jejich pravomoci<sup>37</sup>. V důsledku toho směrnice zavazuje ode dne vstupu v platnost rovněž soudní orgány členských států, pokud jde o cíle, které stanoví.

50. Rozsah, ve kterém jsou soudy vázány právem Společenství, ozřejmuje rovněž skutečnost, že podle judikatury Soudního dvora

35 — Rozsudek Pfeiffer a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 25, bod 110).

36 — V tomto smyslu viz již rozsudek Inter-Environnement Wallonie (uvedený výše v poznámce pod čarou 34, body 40 až 42).

37 — Rozsudky ze dne 2. června 2005, Koppensteiner, C-15/04, Sb. rozh. s. I-4855, bod 33; Pfeiffer a další, uvedený výše v poznámce pod čarou 25, bod 110; Faccini Dori, uvedený výše v poznámce pod čarou 27, bod 26; Kolpinghuis Nijmegen, uvedený výše v poznámce pod čarou č. 32, bod 12, a Von Colson a Kamann, uvedený výše v poznámce pod čarou 25, bod 26.



jsou dokonce povinny vzít v úvahu právně nezávazná doporučení<sup>38</sup>.

51. Skutečnost, že vnitrostátní soudy jsou vázány cílem směrnice, zajiště neznamena, že by byly povinny *nepoužít* tato vnitrostátní pravidla, která jsou v rozporu s touto směrnicí, před uplynutím lhůty pro její provedení<sup>39</sup>. Nicméně tento problém vůbec nevzniká, pokud jde o výklad v souladu se směrnicí. Pokud totiž soud vykládá své vnitrostátní právo v souladu se směrnicí, nezůstanou vnitrostátní ustanovení nepoužita, nýbrž naopak se *použijí*<sup>40</sup>.

52. Ostatně skutečnost, že členským státům je poskytnuta *lhůta pro provedení* a že tyto státy tak nejsou povinny přijmout *právní a správní předpisy* nezbytné pro provedení dotčené směrnice před uplynutím uvedené lhůty, nikterak nebrání uznání povinnosti vykládat vnitrostátní právo v souladu s touto směrnicí před nabytím její účinnosti<sup>41</sup>. Skutečnost, že směrnice stanoví vnitrostát-

nímu normotvůrci lhůtu, vůbec neznamena, že soudní moc je oprávněna požadovat stejnou přechodnou dobu pro sebe. Ve skutečnosti se lhůtou pro provedení pouze přihlíží k technickým obtížím inherentním procesu normotvorby<sup>42</sup>, které mohou vzniknout například při legislativním procesu v parlamentu nebo při jednání mezi sociálními partnery. To ostatně vyplývá ze směrnice 1999/70, která je předmětem projednávaného sporu, jejíž čl. 2 první pododstavec stanoví lhůtu pro provedení omezenou na přijetí nezbytných *právních a správních předpisů*, jakož i *dohod sociálních partnerů*, její účinnost však není nijak odložena. Tato lhůta pro provedení tak nic nemění na závazné povaze stanovených cílů od vstupu směrnice v platnost<sup>43</sup>.

53. Rovněž je malé nebezpečí, že vnitrostátní soud zasáhne do výsad vnitrostátního normotvůrce nebo že s ním bude sám v rozporu, když vložil platná ustanovení vnitrostátního práva v souladu se směrnicí před uplynutím lhůty pro její provedení. Jak jsem již uvedla, cíl směrnice totiž zavazuje rovněž soudy v rámci jejich pravomocí, a to počínaje vstupem směrnice v platnost. Pokud tedy vnitrostátní soud výkladem platného práva může přispět k dosažení cíle směrnice již před uplynutím lhůty pro její provedení, nezasahuje do výsad vnitrostátního normotvorného orgánu, ale pouze používá právo

38 — Rozsudek ze dne 13. prosince 1989, Grimaldi, C-322/88, Recueil, s. 4407, bod 18. Na to rovněž poukázal generální advokát Tizzano ve svém stanovisku ve věci Mangold (uvedené výše v poznámce pod čarou 31, bod 117).

39 — Viz rozsudek ze dne 5. února 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Recueil, s. I-1477, body 67 a 69, jakož i stanovisko generálního advokáta Tizzana ve věci Mangold (uvedené výše v poznámce pod čarou 31, bod 110).

40 — Viz bod 60 a poznámku pod čarou 41 mého stanoviska ve věci Wipfel (uvedené výše v poznámce pod čarou 30).

41 — Rozsudek Inter-Environnement Wallonie (uvedený výše v poznámce pod čarou 34, body 43 a 45).

42 — Viz v tomto smyslu rozsudky Rieser Internationale Transporte (uvedený výše v poznámce pod čarou 39, bod 68) a Inter-Environnement Wallonie (uvedený výše v poznámce pod čarou 34, bod 43).

43 — Pokud jde o projednávaný spor, připomínám, že směrnice 1999/70 vstoupila v souladu se svým článkem 3 v platnost dne 10. července 1999.

vytvořené jím samotným. Vnitrostátní soud takto plní svou prvotní funkci a přispívá ke splnění závazků dotyčného členského státu vzniklých na základě práva Společenství. Samozřejmě se to nedotýká povinnosti vnitrostátního normotvorného orgánu dosáhnout cíle směrnice včasným vytvořením požadovaných předpisů<sup>44</sup>.

54. Na první předběžnou otázku je proto nutné odpovědět takto:

Vnitrostátní soud musí již od okamžiku vstupu směrnice v platnost vykládat celé vnitrostátní právo v co největším možném rozsahu ve světle znění a účelu uvedené směrnice, aby bylo dosaženo výsledku, který je slučitelný s cílem sledovaným touto směrnicí.

44 – Podle ustálené judikatury provedení směrnice do vnitrostátního práva nezbytně nevyžaduje formální a doslovné převzetí jejích ustanovení do výslovného a zvláštního právního předpisu, nýbrž se lze spokojit se všeobecným právním kontextem. Je nicméně nezbytné, aby dotčené vnitrostátní právo skutečně zajišťovalo plné uplatnění směrnice, aby právní situace vyplývající z tohoto práva byla dostatečně přesná a jasná a oprávněné osoby mohly zjistit úplný rozsah svých práv a případně se jich dovolat u vnitrostátních soudů. Viz například rozsudky ze dne 14. září 2004, Komise v. Španělsko, C-168/03, Sb. rozh. s. I-8227, bod 36; ze dne 28. dubna 2005, Komise v. Itálie, C-410/03, Sb. rozh. s. I-3507, bod 60, jakož i ze dne 16. června 2005, Komise v. Itálie, C-456/03, Sb. rozh. s. I-5335, bod 51.

*C – Objektivní důvod pro pracovní poměry na dobu určitou (druhá otázka)*

55. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, která hlediska v rámcové dohodě mohou představovat objektivní důvody k ospravedlnění uzavření po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou. Konkrétně se soud táže, jestli pouhá skutečnost, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou *je vyžadováno ze zákona*, může představovat objektivní důvod ve smyslu rámcové dohody. Takové ustanovení je obsaženo ve výňatku z čl. 5 odst. 1 písm. b) nařízení prezidenta č. 81/2003 v jeho znění z roku 2003 sděleném předkládajícím soudem.

56. Pojem „objektivní důvod“ není v rámcové dohodě o pracovních smlouvách na dobu určitou, zejména v jejím ustanovení 5 bodu 1 písm. a), blíže vymezen. V důsledku toho mají členské státy a sociální partneři širokou posuzovací pravomoc k tomu, aby s přihlédnutím ke zvláštnostem různých členských států, odvětví a povolání tento pojem vymezily<sup>45</sup>. Přitom jsou ale vázány podle čl. 249 třetího pododstavce ES cíli směrnice a k ní připojené rámcové dohody. Ostatně samotná směrnice 1999/70 ve svém

45 – Viz rovněž bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody a třetí pododstavec její preambule.

sedmnáctém bodu odůvodnění předpokládá, že definice vyskytující se ve vnitrostátním právu odpovídají obsahu rámcové dohody.

57. Rámcová dohoda sice výslovně uznává, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních či činnostech a mohou odpovídat potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů<sup>46</sup>. Rámcová dohoda a směrnice tedy nebrání vnitrostátní úpravě, která pro určitá odvětví, povolání nebo činnosti připouští uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebo že je dokonce výslovně stanoví – z důvodu zvláštností určitého sektoru, jako je veřejná služba<sup>47</sup>. V takových případech lze objektivní důvod pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou spatřovat právě ve zvláštnostech, které jsou charakteristické pro zaměstnání v dotčených odvětvích, povoláních nebo činnostech<sup>48</sup>. Objektivním důvodem může být například snaha pomoci určitým skupinám osob – například dlouhodobě nezaměstnaným nebo nezaměstnaným, kteří překročili určitou věkovou hranici – opětovně nalézt práci.

58. V případě takového ustanovení, jakým je sporná část čl. 5 odst. 1 písm. a) nařízení

prezidenta č. 81/2003, však jde o zcela neurčité ustanovení, které se vztahuje ke *každému* vnitrostátnímu právnímu a správnímu předpisu, ve kterém je stanoveno uzavírání smluv na dobu určitou. Toto ustanovení tedy předpokládá existenci objektivního důvodu také v případech, ve kterých zákon nebo nařízení stanoví pouze zcela obecně uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, aniž by bylo ze znění nebo přinejmenším ze smyslu a účelu stejně jako ze souvislosti příslušné úpravy zřejmé, jaká je přesně povaha dotčených odvětví, povolání, činností nebo osob, které ospravedlňují časová omezení takových smluv.

59. Tak široké a neurčité ustanovení je obzvláště náchylné ke zneužití, a není proto v souladu s cíli rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou. Výše předpokládané určení objektivních důvodů, které mohou ospravedlňovat použití pracovních smluv na dobu určitou, má totiž právě pomoci zabránit zneužívání tohoto typu smluv; tento cíl je jasně vyjádřen již v ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody a projevuje se kromě toho zvláště zřetelně v úvodní větě jejího ustanovení 5 bodu 1<sup>49</sup>. Čím obecnější je ale ustanovení, ve kterém je definován objektivní důvod, tím méně vyhovuje tomuto cíli rámcové dohody, a tím snadnější je obcházet pracovní smlouvy na

46 — Bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody; viz rovněž druhý pododstavec její preambule.

47 — Viz v tomto ohledu výklad ke čtvrté otázce, zejména bod 85 tohoto stanoviska.

48 — Například čl. 5 odst. 1 písm. b) nařízení prezidenta č. 81/2003 předpokládá existenci objektivního důvodu v určitých odvětvích, která uvádí.

49 — Viz rovněž bod 7 obecného odůvodnění rámcové dohody.

dobu neurčitou jakožto běžnou formu pracovního poměru<sup>50</sup>.

D – *Po sobě jdoucí pracovní poměry na dobu určitou (třetí otázka)*

60. Závěrem lze tedy uvést, že objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody může být shledán pouze tehdy, když je ze znění nebo přinejmenším ze smyslu a účelu stejně jako ze souvislostí příslušné úpravy zřejmé, jaká je povaha dotčených odvětví, povolání, činností nebo osob, které ospravedlňují použití pracovních poměrů na dobu určitou. Pouhá skutečnost, že uzavření pracovního poměru na dobu určitou stanoví vnitrostátní právní nebo správní předpis, nepředstavuje dostatečný důvod.

62. Třetí předběžná otázka se ve své první části zabývá definicí pojmu po sobě jdoucích pracovních poměrů. V její druhé části se jedná o na ni navazující problematiku přeměny pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou.

61. Na druhou otázku předkládajícího soudu je proto nutné odpovědět takto:

1. K výkladu pojmu „po sobě jdoucí“ [otázka 3 písm. a)]

Samotná okolnost, že uzavření pracovního poměru na dobu určitou je stanoveno vnitrostátním právním nebo správním předpisem, nepředstavuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou.

63. V první části své třetí otázky (otázka 3 písm. a) předkládající soud požaduje odpověď na otázku, zda ustanovení 5 body 1 a 2 rámcové dohody brání takové vnitrostátní úpravě, jako je čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003 v jeho znění z roku 2003, podle kterého jsou po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo pracovní poměry definovány zejména jako ty, které jsou odděleny časovým rozmezím v délce nejvýše 20 dnů<sup>51</sup>.

50 – Viz druhý pododstavec preambule rámcové dohody, jakož i bod 6 jejího obecného odůvodnění (viz v tomto ohledu bod 4 tohoto stanoviska).

51 – Podle čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003 ve znění z roku 2003 se u 20 dnů musí jednat o pracovní dny. Jelikož předkládající soud výslovně odkazuje na toto ustanovení ve své předběžné otázce, bude se dále jednat o pracovní dny.

64. Pojem „po sobě jdoucí“ je jedním z podstatných právních pojmů rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou. Tato rámcová dohoda, a tedy i směrnice 1999/70 totiž nemá v první řadě zabránit uzavírání *jednotlivých* pracovních poměrů na dobu určitou, nýbrž má vedle zlepšení kvality takových pracovních poměrů na dobu určitou zabránit zneužití vyplývajícím z uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou (řetěz pracovních smluv)<sup>52</sup>. Zejména v případě *posloupnosti* více pracovních poměrů na dobu určitou totiž vzniká nebezpečí obcházení pracovního poměru na dobu neurčitou, definovaného sociálními partnery jako obecná forma pracovního poměru<sup>53</sup>, a v důsledku toho vyvstává problematika zneužití. Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou ostatně proto výslovně požaduje, aby byla přijata opatření vylučující zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou.

65. Rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou nicméně sama neobsahuje definici pojmu „po sobě jdoucí“, nýbrž přenechává její bližší určení členským státům. Přitom je jim podle ustanovení 5 bodu 2 písm. a) rámcové dohody dokonce umožněno, aby v této věci nepřijímaly vůbec žádná ustanovení, když hovoří o tom, že „členské státy [...] případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo

oměry na dobu určitou [...] považovány za po „sobě jdoucí“<sup>54</sup>. Rozhodne-li se nicméně členský stát pro takovou definici, nemá úplnou volnost, nýbrž je podle čl. 249 třetího pododstavce ES vázán cílem směrnice a rámcové dohody, což ostatně výslovně stanoví sedmnáctý bod odůvodnění směrnice 1999/70.

66. Jak správně zdůrazňuje Komise, ustanovení 5 bod 2 písm. a) rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou musí být proto vykládáno s ohledem na cíl směrnice směřující k účinnému zabránění zneužití. K přijetí takovýchto opatření jsou členské státy podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody totiž nejenom povzvány, nýbrž jsou k tomu také výslovně povinny.

67. S tímto cílem není slučitelné, aby byl pojem posloupnosti definován tak úzce, aby dokonce nemohl zahrnovat podstatnou část případů po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, a zvolená definice by tak byla prakticky neúčinná. To by totiž fakticky vyloučilo dotyčné případy z působnosti vnitrostátních opatření určených k ochraně před zneužitím pracovních

52 — Viz zejména ustanovení 1 písm. b) a ustanovení 5 rámcové dohody.

53 — Viz druhý pododstavec preambule rámcové dohody, jakož i bod 6 jejího obecného odůvodnění (viz v tomto ohledu bod 4 tohoto stanoviska).

54 — Zvýraznění provedeno autorkou tohoto stanoviska.

poměrů na dobu určitou a ochrana pracovníků, o kterou usiluje směrnice, by se nemohla uskutečnit.

68. Taková úprava, jakou je čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003 v jeho znění z roku 2003, však dává prostor k takovým obavám. Považují-li se totiž za „po sobě jdoucí“ pracovní poměry na dobu určitou pouze takové poměry, které jsou od sebe odděleny nanejvýš 20 pracovními dny, lze snadno obejít cíl ochrany zaměstnanců před zneužitím pracovních smluv na dobu určitou, který je sledován rámcovou dohodou. Postačuje tedy, aby se před uzavřením nové pracovní smlouvy s týměž zaměstnancem pokaždé posečkalo 21 pracovních dnů. Na to předkládající soud, Komise a žalobci v původním řízení správně poukázali. Taková krátká a nepružná lhůta by po léta dovozovala trvalé zaměstnávání s krátkými přerušeními pokaždé v délce 21 pracovních dnů, aniž by se na takové případy vztahovaly vnitrostátní předpisy určené k ochraně před zneužitím. V konečném výsledku by to mohlo mít za účinek podporu zneužívajícího používání pracovních poměrů na dobu určitou.

69. V důsledku toho je ustanovení, které považuje za „po sobě jdoucí“ pracovní poměry pouze ty, které jsou od sebe odděleny nanejvýš 20 pracovními dny, neslučitelné s cílem ochrany rámcové směrnice o pracovních smlouvách na dobu určitou a cílem směrnice 1999/70.

70. Na okraj je třeba poznamenat, že takový předpis může být v rozporu také s dalšími relevantními ustanoveními práva Společenství. Úprava, která by připouštěla časově omezené zaměstnávání s každoročním přerušením v délce 21 pracovních dnů, může fakticky vést ke vzniku dlouhodobých pracovních poměrů s neplacenou dovolenou za kalendářní rok, zejména v členských státech nebo oborech, ve kterých se tato dovolená za kalendářní rok obvykle čerpá v určitém měsíci, například v srpnu. Taková praxe by byla nicméně neslučitelná s článkem 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby<sup>55</sup>. Podle této směrnice totiž mají „členské státy [...] přijmout nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů [...]“. Soudní dvůr považuje tento nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok za obzvláště důležitou zásadu sociálního práva Společenství, od které se nelze odchýlit<sup>56</sup>.

71. V souhrnu tedy platí:

Ustanovení 5 bod 1 ve spojení s bodem 2 písm. a) rámcové dohody o pracovních

55 – Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381. Kodifikuje dosud platnou směrnici Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), která obsahuje ustanovení téhož znění.

56 – Rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I 4881, bod 43, a ze dne 18. března 2001, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 29.

smlouvách na dobu určitou brání vnitrostátní právní úpravě, podle které existence po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů závisí zejména na tom, že mezi dotčenými pracovními smlouvami není delší časové rozmezí než 20 pracovních dnů.

příkladem uvádí přeměnu na pracovní poměry na dobu neurčitou, ale nikterak ji nenařizuje. Pouze *případně* totiž členské státy stanoví, za jakých podmínek jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou.

## 2. Přeměna na pracovní poměr na dobu neurčitou [otázka 3 písm. b)]

72. Zatímco se první část třetí otázky, kterou jsem se právě zabývala, týkala *zabránění zneužívajícímu použití* po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, směřuje její druhá část [otázka 3 písm. b)] k *sankcím za případné zneužití*. Předkládající soud chce v podstatě vědět, jestli rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou dovoluje přeměnu pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou pouze v případech, ve kterých mezi po sobě jdoucími pracovními poměry byla časová rozmezí nejvýše 20 pracovních dnů. Toto pravidlo je obsaženo v čl. 5 odst. 3 a 4 nařízení prezidenta č. 81/2003 z jeho znění z roku 2003.

73. V této věci je třeba nejprve uvést, že rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou ponechává sankce za zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou na úvaze členských států. Jedinou úpravu v této věci obsahuje ustanovení 5 bod 2 písm. b) rámcové dohody, který

74. Z toho vyplývá, že členské státy jsou podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou povinny přijímat účinná opatření k *zabránění* zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou. Naproti tomu však nestanoví povinnost k *přeměně* takových pracovních poměrů na poměry na dobu neurčitou jako *sankci* za zneužití; takovou přeměnu totiž stanoví rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou pouze jako *možnost*<sup>57</sup>.

75. Členské státy tak mají široký prostor pro uvážení, pokud jde o otázku, zda a jak sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou. Pokud se členskému státu podaří předcházet pre-

<sup>57</sup> — Viz rovněž v tomto smyslu stanovisko generálního advokáta Polarese Madura ze dne 20. září 2005 ve věci Marrosu, Sardino a Vassallo (C-53/04 a C-180/04, Sb. rozh. s. I-7521, bod 30).

ventivně takovému zneužití například tím, že vytvoří pravidla, která takovým případům zcela zabrání, lze si dokonce představit, že sankce jsou celkem zbytečné. Jedinou povinnost, kterou směrnice – vedle zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou – obsahuje, spočívá ve stanoveném cíli *zabránit* efektivním způsobem zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou.

76. Také povaha a podrobná úprava případných sankcí navíc není rámcovou smlouvou o pracovních smlouvách na dobu určitou stanovena. Skutečnost, že se o přeměně pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou zvláště zmiňuje jako o myslitelné možnosti, nevylučuje další opatření jako záruku náhrady škody dotčeným zaměstnancům<sup>58</sup>.

77. Není-li již upravena samotná sankce, mají členské státy tím spíše možnost stanovit podmínky, za kterých se určitá sankce uplatní. Pokud se rozhodnou pro přeměnu pracovních poměrů na dobu určitou na

pracovní poměry na dobu neurčitou, nemusí k takové přeměně proto nutně dojít ve všech případech, nýbrž může být omezena na zvláště závažné případy zneužití.

78. V této souvislosti nelze nic namítat proti domněnce, že o pracovní poměr na dobu neurčitou jde pouze tehdy, když mezi jednotlivými po sobě jdoucími pracovními smlouvami na dobu určitou jsou zvláště krátká časová rozmezí nepřesahující 20 pracovních dnů (viz v tomto ohledu čl. 5 odst. 3 ve spojení s odstavcem 4 nařízení prezidenta č. 81/2003 v jeho znění z roku 2003). Ustanovení 5 odst. 2 písm. b) rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou takové úpravě nebrání.

79. Rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou tak stanoví rozdílné vysoké požadavky na opatření k *zabránění zneužití* a opatření směřující k *sankcím za zneužití*. Požadavky na zabránění zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, kterými se zabývala první část třetí předběžné otázky [otázka 3 písm. a)], jsou vyšší než požadavky na – beztak nepovinné – sankce za taková zneužití, kterými se zabývá druhá část této otázky [otázka 3 písm. b)]. V důsledku toho ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou také připouští, aby byla specifická sankce *přeměny* pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou omezena pouze na případy, ve kterých mezi jednotlivými smlouvami není více než 20 pracovních dnů. Pokud jde naproti tomu

58 — Ustanovení v tomto smyslu bylo přijato například Italskou republikou pro pracovní smlouvy ve veřejném sektoru. Viz v tomto ohledu věci Marrosu a další a Vasallo (uvedené výše v poznámce pod čarou 57). K otázce, zda mohou být ospravedlněny rozdíly v sankcích ve veřejném a soukromém sektoru, viz stanovisko generálního advokáta Poiarese Madura v uvedené věci (body 27 až 49).



o *zabránění zneužití*, nemůže být rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou – jak jsem ukázala výše – vykládána tak, že případné zneužití jako takové nastává výlučně při posloupnosti pracovních smluv na dobu určitou v úzkém rozmezí nejvýše 20 pracovních dnů; jinak by byl ochranný účel rámcové dohody do značné míry zbaven obsahu<sup>59</sup>.

80. Na okraj je třeba poznamenat, že přeměna pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou omezená na určité případy nepředstavuje porušení *zákazu snížení ochrany*<sup>60</sup> uvedeného v ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody. Ve srovnání s dosavadní praxí v Řecku se totiž postavení zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou ve veřejném sektoru nezhorsilo, nýbrž spíše zlepšilo, když nařízení prezidenta č. 81/2003 ve svém původním znění, popřípadě nyní nařízení prezidenta č. 164/2004, umožňuje přinejmenším pro určitou skupinu případů přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

81. Podle názoru žalobců v původním řízení by již současný právní stav v Řecku umožňoval velkorysejší praxi přeměny pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou; dovolávají se přitom čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920. V řízení před Soudním dvorem se nicméně nedá nepochybně objasnit, jestli toto ustanovení někdy bylo v Řecku ve veřejném sektoru použito. Zejména výsledky ústní části řízení nasvědčují spíše závěru, že se – pokud vůbec – jednalo o ojedinělé případy, a nikoliv o běžnou praxi. Otázka, zda provedení směrnice 1999/70 vedlo ke zhoršení ochrany zaměstnanců, musí být posuzována podle skutečných poměrů, a nikoliv na základě teoretických úvah. Proto nelze považovat za snížení, nýbrž spíše za zlepšení úrovně ochrany pro dotčené zaměstnance ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou, že řecké právo v návaznosti na směrnici 1999/70 výslovně otevírá možnost přeměny pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, i když pouze v některých, a nikoliv ve všech případech.

82. V souhrnu tedy platí:

59 – Viz v tomto ohledu můj výklad k třetí otázce písm. a) v bodech 63 až 71 tohoto stanoviska.

60 – K zákazu snížení ochrany viz stanovisko generálního advokáta Tizzana ve věci Mangold (uvedené výše v poznámce pod čarou 31, body 43 až 78).

Ustanovení 5 bod 1 ve spojení s bodem 2 písm. b) rámcové dohody o pracovních

smlouvách na dobu určitou nebrání vnitrostátní úpravě, která stanoví pouze v určitých případech přeměnu zneužívajících po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, v ostatních případech však nikoliv.

*E – Zvláštnosti ve veřejném sektoru: zákaz přeměny pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou (čtvrtá otázka)*

83. Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 body 1 a 2 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou brání vnitrostátní úpravě, která ve veřejném sektoru ze zákona zakazuje přeměnu pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, a to dokonce v případě, že by zákonné předpoklady pro použití takových pracovních poměrů na dobu určitou mohly být neoprávněně obcházeny.

84. Jak jsem již uvedla<sup>61</sup>, ustanovení 5 bod 2 písm. b) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nechává na

61 – Viz v tomto ohledu můj výklad ke třetí otázce písm. b) v bodech 72 a násl. tohoto stanoviska.

posouzení členských států, zda je třeba upravit přeměnu pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, a pokud ano, za jakých podmínek se má tato přeměna uskutečnit. Rámcová dohoda však nepožaduje, aby každé zneužívající použití bylo sankcionováno přeměnou pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. I za předpokladu, že by v projednávané věci mohla být neoprávněně obcházena zákonná omezení pro použití pracovních poměrů na dobu určitou v soukromém sektoru<sup>62</sup>, rámcová dohoda nepožaduje nezbytně, aby se stanovila přeměna na pracovní poměry na dobu neurčitou. Sama rámcová dohoda tak totiž výslovně uznává, „že jejich podrobné použití musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci“<sup>63</sup>.

85. V projednávané věci hrají zásadní roli zejména zásady vnitrostátního práva veřejné služby – vyplývající nejenom z řecké ústavy<sup>64</sup> – jež jsou založeny na modelu úředníka. Platí zásada služebního postupu a přístup k místu úředníka je upraven určitým zákonným postupem. Mimoto je

62 – Určení zneužití předpokládá výklad a použití vnitrostátního práva, jakož i posouzení skutkových okolností sporu, což náleží do vylučné pravomoci předkládajícího soudu (viz rozsudky ze dne 18. listopadu 2004, *Sass*, C-284/02, Sb. rozh. s. I-11143, bod 55, a ze dne 9. června 2005, *HLH Warenvertriebs a Orthica*, C-211/03, C-299/03 a C-316/03 až C-318/03, Sb. rozh. s. I-5141, bod 96).

63 – Viz třetí pododstavec preambule rámcové dohody; viz rovněž bod 10 jejího obecného odůvodnění.

64 – Článek 103 řecké ústavy ve znění změněném zákonem ze dne 16. dubna 2001. Žalobci v původním řízení se tohoto ustanovení dovolávají ve své žalobě.

v Řecku ve veřejném sektoru používání soukromoprávních pracovních poměrů – uzavíraných zpravidla pouze na dobu určitou – přísně omezeno zákonem a přeměna takových pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou je v zásadě zakázána.

směrnicí, aby v původním řízení bylo dosaženo co nejvíce požadovaného výsledku s ohledem na cíle směrnice a rámcové dohody<sup>66</sup>. Pokud by tento soud došel k závěru, že použití soukromoprávních pracovních poměrů na dobu určitou bylo *zneužitím* v případech, které mu byly předloženy, musel by ověřit, zda jeho vnitrostátní právo stanoví jiné sankce než přeměnu pracovních poměrů na dobu neurčitou, případně zda je při výkladu ve světle směrnice v každém případě připouští. Například by bylo myslitelné poskytnutí náhrady škody dotčeným osobám.

86. Takový zákonný zákaz přeměny pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, který je v neposlední řadě vyjádřen v takovém ustanovení, jakým je článek 21 zákona č. 2190/1994, může být ospravedlněn cílem zabránit obcházení právě nastíněných zásad práva veřejné služby<sup>65</sup>. V důsledku toho rovněž rámcová dohoda nebrání tomuto zakazu, ledaže by byl například používán diskriminačním způsobem nebo jinak odporoval obecným zásadám práva Společenství. Nicméně v projednávané věci v tomto smyslu neexistují žádné poznatky.

88. V souhrnu je nutné na čtvrtou předběžnou otázku odpovědět takto:

87. Bez ohledu na výše uvedené je předkládající soud přirozeně povinen vykládat veškeré vnitrostátní právo v souladu se

Ustanovení 5 bod 1 ve spojení s bodem 2 písm. b) rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou ve veřejném sektoru nebrání zakazu přeměny pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a to dokonce ani v případě, že by mohly být neoprávněně obcházeny zákonné předpoklady pro použití takových pracovních smluv na dobu určitou.

65 — Viz v tomto bodě rovněž stanovisko generálního advokáta Poiaresse Madura ve věci Marrosu, Sardino a Vasallo (uvedené výše v poznámce pod čarou 57, body 42 a 43).

66 — Pokud jde o povinnost vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicí, odkazuje se na výklad k první otázce v bodech 42 a násl. tohoto stanoviska.

## VI – Závěry

89. Z těchto důvodů navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl Monomeles Protodikeio Thessalonikis takto:

- „1) Vnitrostátní soud musí již od vstupu směrnice v platnost vykládat veškeré vnitrostátní právo v co největším možném rozsahu ve světle znění a účelu uvedené směrnice, aby bylo dosaženo výsledku, který je slučitelný s cílem sledovaným touto směrnicí.
  
- 2) Samotná okolnost, že uzavření pracovního poměru na dobu určitou je stanoveno vnitrostátním právním nebo správním předpisem, nepředstavuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 odst. 1 písm. a) přílohy směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
  
- 3) a) Ustanovení 5 bod 1 ve spojení s bodem 2 písm. a) přílohy směrnice 1999/70 brání vnitrostátní právní úpravě, podle které existence po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů závisí zejména na tom, že mezi dotčenými pracovními smlouvami není delší časové rozmezí než 20 pracovních dnů.
  
- b) Ustanovení 5 bod 1 ve spojení s bodem 2 písm. b) přílohy směrnice 1999/70 nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pouze v určitých omezených případech přeměnu zneužívajících po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, v ostatních případech však nikoliv.

- 4) Ustanovení 5 bod 1 ve spojení s bodem 2 písm. b) přílohy směrnice 1999/70 ve veřejném sektoru nebrání zákazu přeměny pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a to dokonce i v případě, že by mohly být protiprávně obcházeny zákonné předpoklady použití takových pracovních smluv na dobu určitou.“