ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

7. září 2006 *

Ve věci C-180/04,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Tribunale di Genova (Itálie) ze dne 15. března 2004, došlým Soudnímu dvoru dne 16. dubna 2004, v řízení

Andrea Vassallo

proti

Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, R. Schintgen (zpravodaj), R. Silva de Lapuerta, G. Arestis a J. Klučka, soudci,

* Jednací jazyk: italština.

generální advokát: M. Poiares Maduro,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 14. července 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za A. Vassalla G. Bellienim a A. Lanatou, avvocati,

— za Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate C. Ciminellim, avvocato,

— za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s P. Gentilim, avvocato dello Stato,

— za řeckou vládu A. Samoni-Rantou a E. Mamouna, jakož i M. Apessosem a I. Bakopoulosem, jako zmocněnci,

— za Komisi Evropských společenství N. Yerrell a A. Aresuem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 20. září 2005,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 1 písm. b) a ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda"), která je obsažena v příloze 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 (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi A. Vassalem a jeho zaměstnavatelem, Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (nemocniční zařízení, nemocnice San Martino v Janově a smluvní univerzitní kliniky, dále jen „nemocniční zařízení"), ve věci neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou, na jejímž základě byl tento zaměstnanec zaměstnán u posledně uvedeného zařízení.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Účelem rámcové dohody je podle jejího ustanovení 1:

„a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou".

4 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody stanoví, že se tato dohoda „vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě".

5 Podle ustanovení 5 rámcové dohody:

„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 partneři, 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.

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."

6 V souladu s čl. 2 prvním pododstavcem směrnice 1999/70 byly členské státy povinny uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001.

Vnitrostátní právní úprava

7 Zákonem č. 422 ze dne 29. prosince 2000 o předpisech přijatých za účelem splnění povinností vyplývajících ze členství Itálie v Evropských společenstvích – Zákon Společenství 2000 (běžný doplněk ke GURI č. 16 ze dne 20. ledna 2001, dále jen „zákon č. 422/2000") vnitrostátní zákonodárce pověřil italskou vládu, aby přijala legislativní nařízení nezbytná pro provedení směrnic Společenství uvedených v přílohách A a B tohoto zákona. V příloze B je zejména zmíněna směrnice 1999/70.

8 Článek 2 odst. 1 písm. b) zákona č. 422/2000 konkrétně stanoví, že „za účelem zabránění případnému nesouladu s platnými pravidly v jednotlivých odvětvích dotčených právní úpravou, která má být provedena, budou dotčená pravidla případně pozměněna nebo doplněna [...]" a totéž ustanovení písm. f) uvádí, že „legislativní nařízení zaručí ve všech případech, aby v případě záležitostí upravených

směrnicemi, které mají být provedeny, byla přijatá pravidla plně v souladu s ustanoveními dotčených směrnic [...]".

9 Na základě čl. 2 odst. 1 písm. f) zákona č. 422/2000 italská vláda dne 6. září 2001 přijala legislativní nařízení č. 368 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS do italského právního řádu (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001, s. 4, dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001").

10 Článek 1 odst. 1 legislativního nařízení č. 368/2001 stanoví, že „pracovní smlouva může být z technických důvodů nebo z důvodů nutných požadavků souvisejících s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců uzavřena na dobu určitou".

11 Podle čl. 4 odst. 1 legislativního nařízení č. 368/2001 může být délka pracovní smlouvy jednou prodloužena, pokud byla původní délka smlouvy kratší než tři roky, „za podmínky, že se tak stane na základě objektivních důvodů a že se bude týkat stejné práce, pro jakou byla uzavřena smlouva na dobu určitou". Nicméně v tomto případě nemůže celkové trvání uvedené smlouvy překročit tři roky.

12 Článek 5 legislativního nařízení č. 368/2001, nazvaný „Uplynutí lhůty a sankce. Po sobě jdoucí pracovní smlouvy", stanoví:

„1. Pokud pracovní poměr trvá po uplynutí doby původně stanovené či později prodloužené v souladu s článkem 4, je zaměstnavatel povinen zvýšit odměnu za práci pracovníka o 20 % za den až do desátého dne a o 40 % za každý další den.

2. Pokud pracovní poměr trvá po dvacátém dnu v případě smluv na dobu kratší než 6 měsíců nebo po třicátém dnu v ostatních případech, je smlouva považována za smlouvu na dobu neurčitou od uplynutí uvedených lhůt.

3. Je-li pracovník znovu zaměstnán na dobu určitou podle článku 1 ve lhůtě deseti dnů od data uplynutí smlouvy, jejíž délka je kratší nebo rovna šesti měsícům nebo dvaceti dnů od data uplynutí smlouvy, jejíž délka je delší než šest měsíců, druhá smlouva je považována za uzavřenou na dobu neurčitou.

4. V případě uzavření dvou po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, tedy provedených bez přerušení, je pracovní smlouva považována za uzavřenou na dobu neurčitou od data uzavření první smlouvy."

13 Článek 10 legislativního nařízení č. 368/2001 obsahuje seznam případů, ve kterých je použití nové právní úpravy týkající se smluv na dobu určitou vyloučeno. Žádný z těchto případů se netýká veřejné správy.

14 Podle předkládajícího soudu nabylo legislativní nařízení č. 368/2001 účinnosti dne 21. září 2001. Jeho čl. 11 odst. 1 upřesňuje, že „od data nabytí účinnosti tohoto legislativního nařízení se zrušují [...] všechna legislativní ustanovení, která jsou s tímto nařízením neslučitelná a která nejsou v tomto legislativním nařízení výslovně uvedena". Odstavec 3 uvedeného článku doplňuje, že „jednotlivé smlouvy vyhotovené na základě předchozí právní úpravy mají i nadále právní účinky až do doby jejich uplynutí".

15 Mimoto podle článku 36 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001 o obecných pravidlech organizace práce ve veřejné správě (běžný doplněk ke GURI č. 106 ze dne 9. května 2001, dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001"):

„1. Při dodržování ustanovení týkajících se přijímání zaměstnanců uvedených v předchozích odstavcích používá veřejná správa pružné smluvní formy přijímání a zaměstnávání zaměstnanců upravené občanským zákoníkem a zákony týkajícími se podnikových pracovních poměrů. Celostátní kolektivní smlouvy upravují smlouvy na dobu určitou, smlouvy o odborné přípravě, pracovní smlouvy, ostatní vztahy v oblasti odborné přípravy a dočasné práce [...].

2. Porušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání veřejnou správou nemůže v žádném případě vést ke vzniku pracovních smluv na dobu neurčitou uzavřených s touto veřejnou správou, aniž by tím byla dotčena odpovědnost a sankce, kterým je veřejná správa vystavena. Dotčený pracovník má nárok na náhradu škody vyplývající z práce odvedené při porušení kogentních ustanovení. Veřejná správa je povinna vymáhat částky vyplacené z tohoto titulu u odpovědných vedoucích pracovníků, je-li toto porušení úmyslné nebo vyplývá-li z hrubé nedbalosti."

Spor v původním řízení a předběžné otázky

16 Žalobce v původním řízení byl nemocničním zařízením zaměstnán jako kuchař na základě dvou po době jdoucích smluv na dobu určitou, přičemž první smlouva byla uzavřena na období od 5. července 2001 do 4. ledna 2002 a druhá smlouva, podepsaná dne 2. ledna 2002, prodloužila toto období do 11. července 2002.

17 Druhá smlouva žalobce v původním řízení nebyla nemocničním zařízením obnovena, když uplynula doba její platnosti, a posledně uvedené přistoupilo k formálnímu propuštění dotčeného zaměstnance v okamžiku, když se dostavil na své místo po uplynutí uvedené smlouvy.

18 Žalobce původním řízení napadl rozhodnutí o propuštění u Tribunale di Genova, domáhajíc se u posledně uvedeného, aby jednak na základě legislativního nařízení č. 368/2001 určil existenci pracovního poměru na dobu neurčitou s nemocničním zařízením, a jednak mu uložil zaplacení dlužné odměny za práci a náhradu utrpěné škody.

19 Nemocniční zařízení uplatňuje, že článek 5 legislativního nařízení č. 368/2001 není v projednávaném případu použitelný, neboť článek 36 legislativního nařízení č. 165/2001 zakazuje veřejné správě uzavírat pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

20 Předkládající soud se domnívá, že legislativní nařízení č. 368/2001 nezrušilo článek 36 legislativního nařízení č. 165/2001, které mělo povahu *lex specialis* vyplývající z ústavních zásad v oblasti fungování a organizace veřejných služeb.

21 V tomto ohledu se předkládající soud opírá o rozsudek Corte costituzionale (Ústavní soud) č. 89 ze dne 13. března 2003, ze kterého vyplývá, že čl. 36 odst. 2 první věta legislativního nařízení č. 165/2001 je v souladu s ústavními zásadami rovnosti a řádné správy uvedenými v článku 3 a v článku 97 italské ústavy. Corte costituzionale se domníval, že základní zásada, na základě které se přístup k zaměstnání v orgánech veřejné správy provádí výběrovým řízením, za použití čl. 97 třetího pododstavce uvedené ústavy, činí legitimním existující rozdílné

zacházení mezi pracovníky soukromého sektoru a pracovníky veřejné správy v případě zjištění protiprávnosti při uzavření po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.

22 Nicméně podle předkládajícího soudu je vyloučeno, že italský zákonodárce zamýšlel provést směrnici 1999/70 legislativním nařízením č. 165/2001. Táže se, zda je systém zavedený článkem 36 uvedeného legislativního nařízení „právní[m] opatření[m] pro předcházení zneužití" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody. Krom toho, pokud by bylo třeba připustit, že Italská republika neprovedla tuto směrnici v plném rozsahu, jelikož ji provedla pouze pokud jde o pracovní poměry v soukromém sektoru, vnitrostátní soud si klade otázku, zda uvedená směrnice přiznává jednotlivcům zvláštní právo na změnu jejich pracovního poměru nebo zda s ohledem na zvláštní rysy organizace práce ve veřejné správě, a tudíž nemožnost uplatnit v ní ustanovení legislativního nařízení č. 368/2001, může takové nesplnění povinnosti státem zakládat pouze práva na odškodnění vůči členskému státu, který nesplnil své povinnosti, v souladu s judikaturou uvedenou rozsudkem ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další (C-6/90 a C-9/90, Recueil, s. I-5357).

23 Za těchto podmínek se Tribunale di Genova rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 [článek 1, jakož i ustanovení 1 písm. b) a ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a ustanovené směrnicí] vzhledem k zásadám zákazu diskriminace a efektivity a s ohledem na opatření přijatá Itálií, pokud jde o pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v jiném než veřejném sektoru, chápána v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava článku 36 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, který nevymezuje, ‚za jakých podmínek jsou pracovní smlouvy nebo pracovní poměry na dobu určitou považovány za

uzavřené na dobu neurčitou' a který vylučuje již od počátku a absolutně, aby zneužitím používání této formy smlouvy a poměrů mohly vzniknout pracovní poměry na dobu neurčitou?

2) V případě kladné odpovědi na [první] otázku [...]: je třeba se vzhledem k uplynutí lhůty pro provedení směrnice domnívat, že směrnice [...] 1999/70 [...] (a zvláště její ustanovení 5) a použitelné zásady práva Společenství – s přihlédnutím rovněž k legislativnímu nařízení č. 368/2001, zvláště k jeho článku 5, který stanoví jakožto obvyklý důsledek zneužití smlouvy na dobu určitou nebo pracovního poměru na dobu určitou přeměnu v pracovní poměr na dobu neurčitou – přiznávají jednotlivcům okamžité a bezprostředně vymahatelné právo podle vnitrostátních právních předpisů, které se nejvíce blíží projednávanému případu (a tedy podle pravidel vymezených legislativním nařízením č. 368/2001), aby jim byl přiznán pracovní poměr na dobu neurčitou?

3) V případě kladné odpovědi na [první] otázku [...] a záporné odpovědi na [druhou] otázku [...]: je třeba se vzhledem k uplynutí lhůty pro provedení směrnice domnívat, že směrnice [...] 1999/70 [...] (a zvláště její ustanovení 5) a použitelné zásady práva Společenství přiznávají jednotlivcům pouze právo na náhradu škody, kterou by případně utrpěli z toho důvodu, že Italská republika nepřijala náležitá opatření k tomu, aby se předešlo zneužití používání smlouvy nebo pracovních poměrů na dobu určitou ve veřejné správě?"

K předběžným otázkám

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžných otázkách

Vyjádření předložená Soudnímu dvoru

24 Nemocniční zařízení má za to, že žádost o rozhodnutí o předběžných otázkách není přípustná, jelikož směrnice 1999/70 není přímo použitelná na věc v původním řízení

s ohledem na nedostatek horizontálního účinku směrnic, neboť není závislé ani na italském státu, ani na žádném ministerstvu. Je samostatným zařízením s vlastními vedoucími pracovníky, kteří jsou v rámci jejich správy povinni uplatňovat pravidla vnitrostátního práva, která nemohou zpochybnit a od kterých se nemohou odchýlit.

25 Italská vláda rovněž uplatňuje, že žádost o rozhodnutí o předběžných otázkách je nepřípustná. Domnívá se, že tato žádost není nikterak relevantní pro řešení sporu v původním řízení, jelikož první smlouva byla uzavřena před uplynutím lhůty pro provedení směrnice 1999/70, stanovené na 10. července 2001.

Závěry Soudního dvora

26 Pokud jde, zaprvé, o námitku nepřípustnosti vznesenou nemocničním zařízením, postačí konstatovat, že z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že vnitrostátní soud považuje za prokázanou skutečnost, že toto zařízení je orgánem veřejného sektoru vázaným na veřejnou správu. Je přitom ustálenou judikaturou, že směrnice se lze dovolávat nejen proti orgánům státu, ale rovněž proti institucím a entitám, které jsou v pravomoci státu či pod jeho kontrolou nebo které disponují výjimečnými pravomocemi ve srovnání s těmi, které vyplývají z pravidel použitelných na vztahy mezi jednotlivci, jako jsou regionální nebo místní orgány nebo útvary, které mají bez ohledu na jejich právní formu na základě aktu orgánu veřejné správy pravomoc vykonávat pod kontrolou posledně uvedeného orgánu službu ve veřejném zájmu (rozsudky ze dne 22. června 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Recueil, s. 1839, bod 31; ze dne 12. července 1990, Foster a další, C-188/89, Recueil, s. I-3313, bod 19, jakož i ze dne 5. února 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Recueil, s. I-1477, bod 24).

27 V důsledku výše uvedeného nemůže být námitka nepřípustnosti v projednávaném případě přijata.

28 Pokud jde, zadruhé, o námitku nepřípustnosti vznesenou italskou vládou, postačuje konstatovat, že ze směrnice 1999/70, jejíž lhůta pro provedení uplynula dne 10. července 2001, vyplývá, že jejím cílem je zabránit zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, a že se její ustanovení týkají převážně obnovení smluv na dobu určitou a podmínek, za jakých se takové obnovení uskuteční. K obnovení smlouvy dotčené ve věci v původním řízení přitom došlo dne 2. ledna 2002, a tedy po datu, ke kterému měl být uvedená směrnice do vnitrostátního práva provedena. Za těchto podmínek nelze právoplatně uplatňovat, že její výklad není pro řešení sporu, o kterém rozhoduje předkládající soud, nikterak relevantní.

29 Tuto námitku nepřípustnosti tedy rovněž nelze přijmout.

30 Z výše uvedených úvah vyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžných otázkách je přípustná.

K věci samé

K první otázce

31 Podstatou první otázky předkládajícího soudu, která je v podstatě shodná s otázkou položenou ve věci, ve které byl vydán rozsudek z dnešního dne Marrosu a Sardino (C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213), je, zda musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která v případě zneužití vyplývajícího z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou zaměstnavatelem ve veřejné správě, vylučuje, aby tyto smlouvy nebo poměry

byly změněny na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou i přesto, že taková změna je stanovena pokud jde o pracovní smlouvy nebo poměry uzavřené se zaměstnavatelem v soukromém sektoru.

32 Za účelem poskytnutí odpovědi na tuto otázku je nutné bez dalšího uvést, že v rozporu s tím, co tvrdí nemocniční zařízení a italská vláda, se směrnice 1999/70 a rámcová dohoda použijí na pracovní smlouvy a poměry na dobu určitou uzavřené se správními orgány a dalšími subjekty veřejného sektoru (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 54).

33 Jak přitom Soudní dvůr uvedl v bodě 48 výše uvedeného rozsudku Marrosu a Sardino, ustanovení 5 jako takové nebrání tomu, aby členský stát upravoval odlišně zneužití použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou podle toho, zda uvedené smlouvy nebo poměry byly uzavřeny se zaměstnavatelem v soukromém sektoru nebo se zaměstnavatelem ve veřejné správě.

34 Nicméně jak vyplývá z bodu 105 výše uvedeného rozsudku Adeneler a další, proto, aby taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, která ve veřejném sektoru zakazuje přeměnu po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, mohla být považována za právní úpravu v souladu s rámcovou dohodou, vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu musí v daném sektoru obsahovat jiné účinné opatření, které by zabránilo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.

35 Co se týče této poslední podmínky, je třeba připomenout, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody členským státům ukládá účinné a závazné přijetí alespoň jednoho z opatření uvedených v tomto ustanovení, jejichž cílem je zabránit zneužití

vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, pokud vnitrostátní právo doposud neobsahuje žádná opatření pro předcházení zneužití.

36 Krom toho, pokud jako v projednávaném případě nestanoví právo Společenství specifické sankce v případě, že bylo přesto zjištěno zneužití, je věcí vnitrostátních orgánů, aby přijaly vhodná opatření k zabránění takové situaci, která musejí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a musejí mít odrazující účinek, aby zajistila úplnou účinnost norem přijatých podle rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 94).

37 Podmínky provádění takových norem sice spadají do vnitrostátního právního řádu členských států podle zásady procesní autonomie těchto států, nesmějí však být méně příznivé než podmínky upravující obdobné situace vnitřní povahy (zásada rovnocennosti) ani nesmějí v praxi znemožňovat či nadměrně ztěžovat výkon práv svěřených právním řádem Společenství (zásada efektivity) (viz zejména rozsudek ze dne 14. prosince 1995, Peterbroeck, C-312/93, Recueil, s. I-4599, bod 12, jakož i výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 95).

38 Z toho vyplývá, že pokud došlo ke zneužití pracovních smluv na dobu určitou, musí být možné použít opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky na ochranu zaměstnanců za účelem uložení řádné sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení práva Společenství. Podle samotného čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené [uvedenou] směrnicí" (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 102).

39 Není věcí Soudního dvora vykládat vnitrostátní právo, tento úkol přísluší výlučně předkládajícímu soudu, který musí v projednávaném případě určit, zda jsou požadavky uvedené ve třech předchozích bodech splněny příslušnými ustanoveními vnitrostátní právní úpravy. Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může případně podat upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl vodítko při jeho právním posouzení (viz rozsudek ze dne 21. února 2006, Halifax a další, C-255/02, Sb. rozh. s. I-1609, body 76 a 77).

40 V tomto ohledu je namístě konstatovat, že se na první pohled zdá, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava ve věci v původním řízení, která stanoví kogentní pravidla týkající se trvání a obnovení smluv na dobu určitou, jakož i právo na náhradu škody utrpěné zaměstnancem z důvodu zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou veřejnou správou, splňuje požadavky připomenuté v bodech 36 až 38 tohoto rozsudku.

41 Nicméně je věcí předkládajícího soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení čl. 36 odst. 2 první věty legislativního nařízení č. 165/2001 činí z tohoto článku náležité opatření, které by předešlo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou veřejnou správou.

42 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že rámcová dohoda musí být vykládána v tom smyslu, že v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v případě zneužití vyplývajícího z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou zaměstnavatelem ve veřejné správě vylučuje, aby byly tyto smlouvy či poměry změněny na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou i přesto, že taková změna je stanovena, pokud jde o pracovní smlouvy nebo poměry uzavřené se zaměstnavatelem v soukromém sektoru, jestliže tato právní úprava obsahuje jiné účinné opatření, jehož účelem je zabránit a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou zaměstnavatelem ve veřejné správě.

Ke druhé a třetí otázce

43 Vzhledem k odpovědi na první otázku není namístě odpovídat na druhou a třetí otázku.

K nákladům řízení

44 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřená dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze 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, musí být vykládána v tom smyslu, že v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v případě zneužití vyplývajícího z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou zaměstnavatelem ve veřejné správě vylučuje, aby byly tyto smlouvy či poměry změněny na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou i přesto, že taková změna je stanovena, pokud jde o pracovní smlouvy nebo poměry uzavřené se zaměstnavatelem v soukromém sektoru, jestliže tato právní úprava obsahuje jiné účinné opatření, jehož účelem je zabránit a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou zaměstnavatelem ve veřejné správě.

Podpisy.