

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY

JULIANE KOKOTT

přednesené dne 9. ledna 2008¹**I – Úvod**

1. Jsou vnitrostátní soudy povinny použít ustanovení práva Společenství s přímým účinkem také v případech, že jim nebyla ve vnitrostátním právu svěřena žádná výslovná příslušnost? Tuto zásadní otázku předložil irský pracovní soud, Labour Court v Dublinu, Soudnímu dvoru v souvislosti s pravidly práva Společenství vztahujícími se na pracovní poměry na dobu určitou, jak jsou obsažena v rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou².

2. Krom toho Labour Court požaduje informaci týkající se výkladu dvou ústředních ustanovení této rámcové dohody, ve kterých je uvedena jednak zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, a jednak opatření určená k zabránění zneužití vyplývajících z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na

dobu určitou. Krom toho se Labour Court dotazuje na rozsah povinnosti konformního výkladu vnitrostátního práva.

3. Předmětem přezkumu v projednávaném případě je – jak již tomu bylo ve věcech Adeneler, Marrosu a Sardino, Vassallo, jakož i Del Cerro Alonso – použití pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavateli ve veřejném sektoru. Skutečnost, že takové pracovní poměry na dobu určitou spadají do působnosti rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou, objasnil Soudní dvůr již ve výše uvedených věcech³.

II – Právní rámec**A – Právo Společenství**

4. Rámec práva Společenství tohoto případu tvoří směrnice Rady 1999/70/ES ze dne

1 — Původní jazyk: němčina.

2 — Úř. věst. 1999, L 175, s. 45.

3 — Rozsudky ze dne 4. července 2006, Adeneler a další (C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 54 až 57), ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, body 39 až 42) a Vassallo (C-180/04, Sb. rozh. s. I-7251, bod 32), a ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 25).

28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen „směrnice 1999/70“)⁴. Touto směrnicí se provádí rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou (dále také „rámcová dohoda“), která byla uzavřena dne 18. března 1999 mezi třemi obecnými mezinárodními organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP) a byla připojena ke směrnici jako její příloha.

smlouvy na dobu určitou „jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a [...] mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům“⁷. Rámcová dohoda dále vychází z toho, že „použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání“⁸.

7. Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví její předmět:

5. V souhrnu je cílem rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou „stanov[en]í obecné zásady a minimální[ch] požadavk[ů] týkající[ch] se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou“ a přitom „zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou [...] uplat[něním] zásad[y] zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající[mu] z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“⁵.

„Tato rámcová dohoda má:

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

6. Rámcová dohoda je přitom založena na úvaze, „že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“⁶. Rámcová dohoda nicméně zároveň uznává, že pracovní

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

4 — Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368.

5 — Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70.

6 — Druhý pododstavec preambule rámcové dohody; viz také bod 6 obecného odůvodnění.

7 — Bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody; viz také druhý pododstavec její preambule.

8 — Bod 7 obecného odůvodnění rámcové dohody.

8. V ustanovení 4 rámcové dohody je zásada zákazu diskriminace stanovena následovně:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.“

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

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu použitím 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:
- nice odpovídají obsahu rámcové dohody⁹. Takto má být přihlédnuto k situaci v každém členském státě a okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy¹⁰.

a) považovány za „po sobě jdoucí“;

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

12. Článek 3 směrnice 1999/70 stanoví jako okamžik jejího vstupu v platnost den jejího vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*, tedy 10. červenec 1999.

10. Konečně ustanovení 8 bod 5 rámcové dohody stanoví:

„Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi.“

11. Směrnice 1999/70 ponechává členským státům volnost vymezit pojmy použité v dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, za předpokladu, že tyto defi-

13. Členské státy jsou podle čl. 2 odst. 1 směrnice 1999/70 povinny „uv[ést] v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001“ nebo zajistit, aby nejpozději k uvedenému dni „sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou“. Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok, je-li to nezbytné, po konzultaci se sociálními partnery podle čl. 2 odst. 2 směrnice, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. V případě Irska nebyla však tato možnost využita.

9 — Bod 17 odůvodnění směrnice 1999/70.

10 — Bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou; viz také třetí pododstavec preambule této rámcové dohody.

14. Kromě směrnice 1999/70 a rámcové smlouvy je ještě nutné poukázat na ustanovení Smlouvy o ES, jež mají sociální povahu, zejména články 137 ES a 139 ES.

15. Článek 137 ES zní ve formě výňatku následovně:

„1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

[...]

b) pracovní podmínky;

[...]

2. Za tímto účelem může Rada:

[...]

b) směrnicemi stanovit v oblastech uvedených v odst. 1 písm. a) až i) minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

[...]

5. Tento článek se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluku.“

16. Krom toho se v článku 139 a následujících ES mimo jiné stanoví:

„1. Pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Společenství vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod.

2. Dohody uzavřené na úrovni Společenství se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských

států, nebo v záležitostech týkajících se článku 137 rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti smluvních stran.

[...]“

B – Vnitrostátní právo

Zákon z roku 2003 o ochraně zaměstnanců v případě pracovního poměru na dobu určitou

17. Směrnice 1999/70 byla provedena do irského práva zákonem č. 29 z roku 2003 o ochraně zaměstnanců v případě pracovního poměru na dobu určitou¹¹ (dále jen „zákon z roku 2003“). Tento zákon vstoupil v platnost dne 14. července 2003.

18. Z článku 6 odst. 1 ve spojení s čl. 2 odst. 1 zákona z roku 2003 vyplývá, že se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nesmí být zacházeno, pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměny a důchodového zabezpečení, méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru

na dobu neurčitou. Ve vztahu k důchodovému zabezpečení však zákaz méně příznivého zacházení podle čl. 6 odst. 5 zákona z roku 2003 platí pouze pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, jejichž běžná týdenní pracovní doba činí nejméně 20 % běžné pracovní doby srovnatelného zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.

19. Z článku 9 odst. 1 zákona z roku 2003 vyplývá, že pracovní smlouva na dobu určitou uzavřená se zaměstnancem, který k okamžiku přijetí zákona z roku 2003 nebo poté dovršil třetí rok nepřetržitého zaměstnání u svého zaměstnavatele, může být obnovena pouze jednou a nanejvýše na dobu jednoho roku. Podle čl. 9 odst. 3 tohoto zákona jsou ustanovení pracovní smlouvy, jež jsou v rozporu s odstavcem 1, neplatná¹² a pracovní smlouva je považována za uzavřenou na dobu neurčitou.

20. Zaměstnavatel se může odchýlit od ustanovení článků 6 a 9 zákona z roku 2003, je-li to ospravedlněno objektivními důvody¹³. Jaké důvody lze považovat za objektivní důvody, je blíže určeno v článku 7 tohoto zákona.

11 — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

12 — V předkládacím rozhodnutí se stanoví, že dohoda o ukončení smlouvy po uplynutí určité doby nebo na základě určité události, která je v rozporu s čl. 9 odst. 1 zákona z roku 2003, je „void ab initio“ (neplatná *ex tunc*).

13 — Viz čl. 6 odst. 2 a čl. 9 odst. 4 zákona z roku 2003.

21. Podle článku 14 zákona z roku 2003 musí být stížnost proti zaměstnavateli, kterou se namítá porušení tohoto zákona, podána v prvním stupni u právního komisaře, tzv. „Rights Commissioner“¹⁴; stížnost může podat za zaměstnance – s jeho souhlasem – odborová organizace, jejímž je členem. Rights Commissioner rozhoduje o stížnosti po vyslechnutí účastníků řízení, přičemž může nařídit opatření stanovená v čl. 14 odst. 2 zákona. Je mimo jiné oprávněn uložit zaměstnavateli zaplacení přiměřeného odškodnění až do výše dvou ročních platů stěžovatele.

22. Článek 15 zákona z roku 2003 stanoví, že účastníci řízení mohou proti rozhodnutí Rights Commissioner podat žalobu u Labour Court. Proti rozsudku Labour Court lze poté u High Court of Justice podat opravný prostředek omezený na právní otázky. Rozhodnutí High Court je konečné.

23. Podle údajů předkládajícího soudu mají jak Rights Commissioner, tak i Labour Court oprávnění rozhodovat pouze v rozsahu, v němž jim byla zákonem přiznána jejich

příslušnost. Žádný z uvedených orgánů nemá výslovnou pravomoc k přijetí rozhodnutí o nároku, který se opírá o ustanovení práva Společenství s přímým účinkem, nespádá-li toto ustanovení do působnosti právních předpisů, které stanoví příslušnost Rights Commissioner, respektive Labour Court.

Zvláštnosti irského práva veřejné služby

24. Předkládající soud ve svém předkládacím rozhodnutí poukazuje mimo jiné na následující zvláštnosti irského práva veřejné služby.

25. Zaměstnanci veřejné služby Irska jsou zaměstnáváni buď jako úředníci, nebo jako dočasní zaměstnanci.

26. K jmenování úředníka dochází na základě otevřeného výběrového řízení, přičemž zaměstnání zaměstnanců na dobu určitou na místa úředníků je zakázané. Naproti tomu k zaměstnání dočasných zaměstnanců dochází buď na základě otevřeného výběrového řízení, nebo na místní úrovni a může být také časově omezeno.

27. Příslušné právní předpisy upravující důchodové zabezpečení v irské veřejné

14 – Rights Commissioners jsou jmenováni příslušným ministrem a mají funkci, která může být nejlépe srovnatelná s pověřeným veřejným nezávislým mediátorem. Jsou přiřazeni irské „Labour Relations Commission“ (komise pro pracovní vztahy). V závislosti na příslušném právním základu jsou jejich rozhodnutí závazná nebo mají pouze povahu doporučení. Bližší informace k úloze Rights Commissioners v pracovněprávních sporech lze nalézt například pod <http://www.lrc.ie> (naposledy navštívené dne 14. listopadu 2007).

službě stanoví rozdílné systémy pro úředníky a dočasné zaměstnance. Také právní předpisy o propouštění úředníků a dočasných zaměstnanců se podstatně liší. V praxi se tyto rozdíly projevují v tom, že pracovní místo úředníka je podstatně jistější než pracovní místo dočasného zaměstnance. Naproti tomu byly jiné, dříve existující rozdíly, například pokud jde o zdravotní pojištění, mezitím odstraněny.

III – Skutkový stav a původní řízení

28. IMPACT je odborovou organizací, která zastupuje zájmy příslušníků veřejné služby v Irsku. V původním řízení vystupuje IMPACT jako zástupkyně celkem 91 svých členů proti několika irským ministerstvům, u kterých jsou nebo byli dotčení odboráři (dále jen také „žalobci“ nebo „stěžovatelé“) zaměstnáni jako dočasní zaměstnanci na základě po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, jež mají nebo měly různou dobu trvání.

29. Všechny pracovní poměry na dobu určitou žalobců začaly běžet před 14. červencem 2003 a nadále po tomto datu trvaly. Někteří žalobci byly u dotčených ministerstev zaměstnány nepřetržitě po dobu kratší než tři roky a domáhají se tedy pouze rovných pracovních podmínek jako srovnatelní zaměstnanci v pracovním poměru

na dobu neurčitou. Jiní žalobci byli zaměstnání nepřetržitě po dobu delší než tři roky; ti se domáhají nejen rovných pracovních podmínek, ale krom toho si nárokují také pracovní poměry na dobu neurčitou.

30. Důvodem pro využití pracovních poměrů na dobu určitou bylo buď pokrytí přechodné potřeby nebo nedostatek stálého zajištění financování dotčených míst. Podle obecné praxe dotčených ministerstev byly pracovní poměry na dobu určitou obnovovány vždy na období trvající 12 až 24 měsíců. Bezprostředně před vstupem zákona z roku 2003 v platnost však ministerstvo zahraničních věcí obnovilo pracovní poměry některých žalobců na časově omezené období až osmi let.

31. Před právní komisařkou (Rights Commissioner) žalobci, zastoupení IMPACT, uplatňovali porušení svého práva na rovné zacházení, neboť jim nebyla přiznána zejména stejná odměna za práci a stejné důchodové zabezpečení jako úředníkům; úředníci jsou podle názoru žalobců srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Krom toho žalobci dotčeným ministerstvům vytýkali opakované obnovování jejich pracovních poměrů na dobu určitou jako protiprávní.

32. Pro období od 10. července 2001 do 14. července 2003 – což je období od uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70 do jejího skutečného provedení v Irsku – opírali žalobci své požadavky o ustanovení 4 a 5 rámcové dohody a dovolávali se jejich přímého účinku. Pro období po 14. červenci 2003 se žalobci dovolávali článku 6 zákona z roku 2003.

33. Dotčená ministerstva popřela již příslušnost právní komisařky k rozhodnutí o stížnostech v rozsahu, v němž jsou založeny na směrnici 1999/70. Právní komisařka je podle nich oprávněna rozhodovat pouze o stížnostech, kterými je vytýkáno porušení rozhodného vnitrostátního práva. Podpůrně ministerstva namítala, že ustanovení 4 a 5 rámcové dohody nejsou bezpodmínečná a dostatečně přesná a že se jich proto jednotlivci nemohou dovolávat před vnitrostátními soudy. Krom toho nemá zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou podle ustanovení 4 rámcové dohody žádný nárok na stejnou odměnu za práci a stejné důchodové zabezpečení jako srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou.

34. Právní komisařka potvrdila svou příslušnost také s ohledem na období mezi uplynutím lhůty k provedení směrnice 1999/70 a dnem jejího skutečného provedení v Irsku. Krom toho vycházela z toho, že zásada zákazu diskriminace obsažená v ustanovení 4 rámcové dohody ve vztahu k pracovním

podmínkám zahrnuje také odměnu za práci a nároky vyplývající z důchodového zabezpečení. Ustanovení 4 rámcové dohody má přímý účinek, ustanovení 5 naproti tomu nikoliv.

35. Právní komisařka tudíž považovala za opodstatněné pouze tvrzení žalobců, které nespočívalo na ustanovení 5 rámcové dohody. Ministerstva podle jejího názoru porušila práva žalobců vyplývající jak z vnitrostátního práva, tak i ze směrnice 1999/70 tím, že jim poskytla méně výhodné pracovní podmínky než srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Za srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou považovala právní komisařka úředníky.

36. Na základě čl. 14 odst. 2 zákona z roku 2003 přiznala právní komisařka žalobcům peněžité náhrady, jejichž výše se pohybovala v závislosti na jednotlivém případě od 2 000 do 40 000 eur. Krom toho příslušným ministerstvům nařídila, aby ve vztahu k žalobcům uplatnila pracovní podmínky, které odpovídají pracovním podmínkám srovnatelných zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou. Některým žalobcům přiznala právní komisařka nakonec právo na pracovní poměr na dobu neurčitou za podmínek, které nesmí být méně výhodné než podmínky, které platí pro srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.

37. Proti rozhodnutí právní komisařky podala dotčená ministerstva žalobu k Labour Court Dublin. IMPACT podala proti rozhodnutí právní komisařky vzájemnou žalobu v rozsahu, v němž bylo shledáno, že ustanovení 5 rámcové dohody není přímo použitelné.

– vnitrostátní právo členského státu, včetně ustanovení vnitrostátních právních předpisů provádějících uvedenou směrnici, nesvěřuje Rights Commissioner a Labour Court výslovně příslušnost za tímto účelem,

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

38. Usnesením ze dne 12. června 2006, došlým Soudnímu dvoru dne 19. června 2006, se Labour Court Dublin rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

– jednotlivci mohou u High Court uplatnit jiné nároky vyplývající ze skutečnosti, že jejich zaměstnavatel nepoužil v jejich konkrétním případě směrnici, a

– jednotlivci mohou u příslušného obecného soudu uplatnit jiné nároky proti členskému státu na náhradu škody, která jim vznikla z důvodu, že tento stát neprovedl směrnici včas?

„1) Musí Rights Commissioners a Labour Court při projednávání věci v prvním stupni podle vnitrostátních předpisů nebo při rozhodování o opravném prostředku podaném proti rozhodnutí v prvním stupni na základě některé zásady práva Společenství (zejména zásady rovnocennosti a efektivity) použít přímo použitelné ustanovení směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 za podmínek, kdy:

2) Pokud je odpověď na první otázku kladná:

a) Je ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která tvoří přílohu ke

směrnici 1999/70, bezpodmínečné a dostatečně přesné, aby se jej mohli jednotlivci dovolávat před svými vnitrostátními soudy?

- smlouva byla dosud obnovována na kratší dobu a zaměstnavatel potřebuje práci vykonávanou zaměstnancem po delší období, než je obvyklá doba obnovení smluv,

b) Je ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která tvoří přílohu ke směrnici 1999/70, bezpodmínečné a dostatečně přesné, aby se jej mohli jednotlivci dovolávat před svými vnitrostátními soudy?

- obnovení smlouvy na delší dobu má za následek, že jednotlivec nemůže mít žádný prospěch z ustanovení 5 rámcové dohody po jeho provedení do vnitrostátního práva, a

3) S přihlédnutím k odpovědím Soudního dvora na první otázku a na druhou otázku písm. b):

- takové obnovení není ospravedlněno žádnými objektivními důvody nesouvisejícími s postavením dotčené osoby jako zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou?

4) Pokud je odpověď na první otázku nebo na druhou otázku záporná:

Brání ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která tvoří přílohu ke směrnici 1999/70/ES, členskému státu jednajícímu v postavení zaměstnavatele v obnovení pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou až na 8 let během období po datu, kdy uvedená směrnice již měla být provedena, a před přijetím prováděcích vnitrostátních předpisů, pokud:

Vyžaduje jakékoli ustanovení práva Společenství (a zejména povinnost vykládat vnitrostátní právo ve světle znění a účelu směrnice, aby bylo dosaženo jejího cíle), aby Rights Commissioner a Labour Court vykládali

ustanovení vnitrostátních právních předpisů přijatých k provedení směrnice 1999/70 v tom smyslu, že uvedená ustanovení mají zpětný účinek k datu, kdy měla být uvedená směrnice provedena, pokud:

– znění dotčeného vnitrostátního právního předpisu takový výklad výslovně nevylučuje, avšak

– vnitrostátní pravidla výkladu zákonů takové zpětné použití vylučují, pokud není jasně a jednoznačně stanoven opak?

5) Pokud je odpověď na první otázku nebo na čtvrtou otázku kladná:

Zahrnují ‚pracovní podmínky‘, na které odkazuje ustanovení 4 rámcové dohody, která tvoří přílohu ke směrnici 1999/70, podmínky pracovní smlouvy týkající se odměny a důchodového zabezpečení?“

39. V řízení před Soudním dvorem předložily kromě IMPACT a irských ministrů žalovaných v původním řízení písemná a ústní vyjádření vláda Spojeného království a Komise Evropských společenství. Krom toho písemná vyjádření předložila nizozemská vláda.

V – Posouzení

A – K první otázce: povinnost použít ustanovení práva Společenství s přímým účinkem v případě nedostatku výslovné příslušnosti

Úvodní poznámka

40. Podstatou první otázky Labour Court je, zda je vnitrostátní soud povinen použít ustanovení práva Společenství s přímým účinkem v případě, že mu k tomu vnitrostátním právem sice nebyla stanovena žádná výslovná příslušnost, ale má příslušnost k použití vnitrostátního zákona přijatého k provedení daných ustanovení a jednotlivec by se v opačném případě mohl přímo dovolávat

daných ustanovení pouze před jinými vnitrostátními soudy a pouze za méně výhodných podmínek.

toto období se totiž žalobci přímo dovolávají této směrnice a k ní připojené rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou.

41. Tato otázka může v prvním okamžiku působit nezvykle. K jejímu lepšímu pochopení je třeba se krátce seznámit se systémem soudních příslušností v Irsku.

Procesní autonomie členských států a její meze

42. Podle údajů předkládajícího soudu mají v Irsku Rights Commissioners a Labour Court oprávnění k rozhodování pouze v rozsahu, v němž byla zákonem stanovena jejich příslušnost. Žádný z uvedených orgánů nemá výslovnou příslušnost k přijetí rozhodnutí o nárocích, které se opírají o ustanovení práva Společenství s přímým účinkem, nespadá-li toto ustanovení do působnosti právních předpisů, které stanoví příslušnost Rights Commissioners, respektive Labour Court.

45. Ani směrnice 1999/70, ani rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou neobsahují vlastní úpravu příslušnosti pro spory o nárocích vyvozených z těchto předpisů. Ustanovení 8 bod 5 rámcové dohody naopak odkazuje do té míry výslovně na ustanovení vnitrostátních zákonů a kolektivních smluv a na zvyklosti.

43. S tímto odkazem popřela dotčená ministerstva jako žalovaní v původním řízení příslušnost právní komisařky a Labour Court k rozhodnutí o procesních prostředcích žalobců v rozsahu, v němž se opírají přímo o směrnici 1999/70.

46. Východiskem pro zodpovězení otázky položené Soudnímu dvoru je tak zásada *procesní autonomie* členských států¹⁵: podle ustálené judikatury přísluší při neexistenci právní úpravy Společenství v této oblasti vnitrostátnímu právnímu řádu každého

44. Tento problém s příslušností má praktický význam pro období před 14. červencem 2003, ve kterém směrnice 1999/70 nebyla ještě provedena do irského práva. Přesně pro

15 — K pojmu *procesní autonomie* viz rozsudky Adeneler (bod 95), Marrosu a Sardino (bod 52) a Vassallo (bod 37) uvedené v poznámce pod čarou 3, dále rozsudky ze dne 7. ledna 2004, Wells (C-201/02, Recueil, s. I-723, bod 67), a ze dne 28. června 2007, Bonn Fleisch (C-1/06, Sb. rozh. s. I-5609, bod 41).

členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil procesní podmínky řízení určených k zajištění ochrany práv, která procesním subjektům vyplývají z práva Společenství¹⁶.

47. Ve smyslu této procesní autonomie není v zásadě úkolem Soudního dvora spolupracovat při řešení otázek příslušnosti, které může vyvolat kvalifikace určitého na právu Společenství spočívajícího právního stavu v oblasti vnitrostátního soudnictví¹⁷.

48. Z povinnosti spolupráce (článek 10 ES) však vyplývá, že členské státy – včetně vnitrostátních soudů – jsou povinny v rámci své procesní autonomie zajistit soudní ochranu práv, která procesním subjektům vyplývají z práva Společenství¹⁸; za účinnou ochranu

těchto práv jsou v *každém jednotlivém případě odpovědné*¹⁹ členské státy.

49. V tom je vyjádřena zásada účinné soudní ochrany, která podle ustálené judikatury představuje obecnou právní zásadu práva Společenství, která náleží k základním právům chráněným ve Společenství²⁰ a která musí být také dodržována členskými státy v oblasti působnosti práva Společenství²¹.

50. Avšak za účelem účinné ochrany práv jednotlivců založených na právu Společenství musí být v každém jednotlivém případě jednotlivci vhodným způsobem zajištěn přístup k vnitrostátním soudům. Tento přístup je určujícím způsobem stanoven jak určením soudních příslušností, tak také úpravou podmínek soudních řízení pro

16 — Rozsudky ze dne 19. prosince 1968, Salgoil (13/68, Recueil, s. 680, 693), ze dne 16. září 1976, Rewe-Zentralfinanz (33/76, Recueil, s. 1989, bod 5), ze dne 9. července 1985, Bozzetti (179/84, Recueil, s. 2301, bod 17), ze dne 14. prosince 1995, Peterbroeck (C-312/93, Recueil, s. I-4599, bod 12), ze dne 20. září 2001, Courage a Crehan (C-453/99, Recueil, s. I-6297, bod 29), ze dne 30. září 2003, Köbler (C-224/01, Recueil, s. I-10239, bod 46), ze dne 13. března 2007, Unibet (C-432/05, Sb. rozh. s. I-2271, bod 39), a ze dne 7. června 2007, Van der Weerd a další (C-222/05 až C-225/05, Sb. rozh. s. I-4233, bod 28).

17 — Rozsudky Bozzetti (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 17), ze dne 18. ledna 1996, SEIM (C-446/93, Recueil, s. I-73, bod 32), ze dne 17. září 1997, Dorsch Consult (C-54/96, Recueil, s. I-4961, bod 40), ze dne 22. května 2003, Connect Austria (C-462/99, Recueil, s. I-5197, bod 35) a Köbler (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 47).

18 — Rozsudek Unibet (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 38 ve spojení s bodem 39).

19 — Rozsudky Bozzetti (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 17), SEIM (uvedený v poznámce pod čarou 17, bod 32), Dorsch Consult (uvedený v poznámce pod čarou 17, bod 40), Connect Austria (uvedený v poznámce pod čarou 17, bod 35) a Köbler (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 47).

20 — Viz zejména rozsudky ze dne 15. května 1986, Johnston (222/84, Recueil, s. 1651, body 18 a 19), ze dne 25. července 2002, Unión de Pequeños Agricultores v. Rada (C-50/00, Recueil, s. I-6677, bod 39) a Unibet (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 37). K záruce práva na účinnou soudní ochranu z hlediska základních práv viz články 6 a 13 Evropské úmluvy o ochraně základních lidských práv a svobod (podepsané v Římě 4. listopadu 1950), jakož i čl. 47 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (vyhlášené v Nice dne 7. prosince 2000, Úř. věst. C 364, s. 1).

21 — Viz k tomu namísto mnoha rozsudků ze dne 7. září 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Sb. rozh. s. I-7569, bod 35); ve stejném smyslu rozsudek ze dne 3. května 2007, Advocaaten voor de Wereld (C-303/05, Sb. rozh. s. I-3633, bod 45, ve vztahu k právu Unie) a čl. 51 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie.

každý dostupný právní prostředek. Do té míry neexistuje žádný podstatný rozdíl mezi úpravou příslušnosti a podmínek řízení: nevýhodná úprava podmínek řízení může totiž přístup jednotlivce k vnitrostátním soudům značně ztížit stejně jako nevýhodná úprava příslušnosti.

51. Jak příslušnosti, tak také procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která procesním subjektům vyplývají z práva Společenství, nesmějí být méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (*zásada rovnocennosti*), a nesmějí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právním řádem Společenství (*zásada efektivity*)²².

52. Na základě těchto kritérií rovnocennosti a efektivity je nutné zkoumat, zda by bylo v souladu s právem Společenství odmítnout v takovém případě, jako je projednávaný případ, příslušnost irských soudů pro pracovní právní spory (jimiž jsou Rights Commissioners a Labour Court), pokud jde o nároky založené přímo na směrnici 1999/70, respektive rámcové smlouvě pro období před 14. červencem 2003 a žalobce namísto toho

odkázat za účelem uplatnění jejich žalobních nároků na obecné irské soudy.

53. Přitom přísluší předkládajícímu soudu, který sám přímo zná procesní podmínky soudních řízení v oblasti vnitrostátního práva, zkoumat, zda v projednávaném případě byly dodrženy zásady rovnocennosti a efektivity. Soudní dvůr však může předkládajícímu soudu poskytnout s ohledem na zkoumání, jež provádí, nezbytné pokyny k požadavkům práva Společenství²³.

Zásada efektivity

54. Nejprve je nutné s ohledem na zásadu efektivity zkoumat, zda by žalobcům nebylo prakticky znemožněno vykonávat svá práva vyplývající ze směrnice 1999/70, respektive z rámcové dohody, nebo zda by nebyl tento výkon nadměrně ztížen, pokud by jim byl pro období před 14. červencem 2003 zamezen přístup k irským pracovním soudům a namísto toho by byli odkázáni na obecné irské soudy.

22 — Pokud jde o procesní podmínky, odpovídá to ustálené judikatuře; viz namísto mnoha v poznámce pod čarou 16 uvedené rozsudky Rewe-Zentralfinanz (bod 5), Peterbroeck (bod 12), Courage a Crehan (bod 29), Unibet (bod 43) a Van der Weerd (bod 28).

23 — Rozsudky ze dne 1. prosince 1998, Levez (C-326/96, Recueil, s. I-7835, body 39 a 40), a ze dne 16. května 2000, Preston a další (C-78/98, Recueil, s. I-3201, body 49 a 50).

55. Pouhá okolnost, že v členském státě nemohou být určité nároky žalovány před všemi vnitrostátními soudy, ale že jsou vyhrazeny určitým soudům, sama o sobě ještě není porušením zásady efektivity. Naopak určitá specializace v rámci soudního systému může odpovídat určitě legitimní potřebě; tato specializace slouží co nejúčinnější organizaci soudnictví a je známa z řady členských států v nejrůznějších formách.

56. Je do té míry zjevné, že řízení před obecnými irskými soudy v zásadě připouští přímé odvolání se na ustanovení směrnice 1999/70, respektive rámcové dohody. Podle údajů předkládajícího soudu by totiž žalobci mohli před těmito soudy zažalovat irský stát jakožto svého zaměstnavatele a tímto způsobem požadovat přímou soudní ochranu z důvodu tvrzeného porušení jejich práv vyplývajících ze směrnice²⁴; v žádném případě by tak nebyli omezeni pouze na druhotnou právní ochranu ve formě nároků na náhradu škody vůči irskému státu z důvodu opožděného provedení směrnice 1999/70²⁵.

24 — V bodu 51 předkládacího rozhodnutí je k tomu uvedeno „[...] [t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. [...]“; viz krom toho druhá odrážka první předběžné otázky.

25 — Takové nároky na náhradu škody jsou uznány v ustálené judikatuře od rozsudku ze dne 19. listopadu 1991, Franco- vich a další (C-6/90 a C-9/90, Recueil, s. I-5357).

57. Projednávaný případ se však vyznačuje tou zvláštností, že žalobci uplatňují své nároky založené na právu Společenství vůči svému zaměstnavateli jak pro období před 14. červencem 2003 – tedy před provedením směrnice 1999/70 do irského práva –, tak také pro následující období.

58. Žalobci sice vyvozují své nároky pro období před 14. červencem 2003 přímo ze směrnice, respektive z rámcové dohody, zatímco pro období od 14. července 2003 se opírají o irský zákon z roku 2003 přijatý k provedení směrnice. Nezávisle na těchto formálně odlišných právních základech však požadují jak pro období před 14. červencem 2003, tak také pro následující období, stejnou ochranu jakožto zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, která je nakonec stále založena na směrnici 1999/70.

59. Pokud by se žalobci mohli přímo dovolávat směrnice 1999/70 pro období před jejím provedením pouze před obecnými irskými soudy, nikoliv však před irskými soudy pro pracovníprávní spory, byli by tak fakticky nuceni podat návrh na zahájení dvou paralelních řízení, aby tak dosáhli ochrany, která jim náleží na základě práva Společenství:

první řízení před obecnými soudy pro období do – opožděného – provedení směrnice do irského práva a druhé řízení před soudy pro pracovněprávní spory pro následující období.

60. Žalovaná irská ministerstva uplatňují, že žalobci mohli takovou dvojí zátěž vyloučit, pokud by od začátku žalovali pouze před obecnými irskými soudy. Ministerstva tvrdí, že příslušnosti irských soudů pro pracovněprávní spory jsou fakultativní²⁶, a že žalobci tak nebyli povinni se obracet pro období po 14. červenci 2003 na právní komisařku a Labour Court. Naopak žalobci mohli všechny své nároky zažalovat u obecných irských soudů bez ohledu na to, zda se týkají období před nebo po 14. červenci 2003.

61. Posledně uvedeným úvahám se Impact na jednání důrazně bránila. Podle názoru Impact má příslušnost irských soudů pro pracovněprávní spory podle zákona z roku 2003 povinnou povahu. Každopádně zabývání se spory týkajícími se pracovního poměru na dobu určitou obecnými soudy nemělo dosud žádný praktický význam.

26 — Podle názoru žalovaných irských ministerstev vyplývá fakultativní povaha této příslušnosti z článku 14 zákona z roku 2003, podle kterého zaměstnanec *může* podat u právního komisaře stížnost: „An employee [...] may present a complaint to a rights commissioner [...]“ (zvýraznění provedeno autorkou tohoto stanoviska).

62. V tomto sporu není úkolem Soudního dvora vyjadřovat se k výkladu vnitrostátního práva. V rámci rozdělení příslušností mezi soudy Společenství a soudy členských států má totiž Soudní dvůr ve vztahu ke skutkovému a právnímu kontextu, do kterého jsou předběžné otázky zasazeny, vycházet ze zjištění předkládajícího soudu²⁷. Předkládací rozhodnutí naznačuje, že příslušnost irských soudů pro pracovněprávní vztahy má podle zákona z roku 2003 povinnou povahu²⁸.

63. Za těchto okolností je nutné vycházet z toho, že žalobci by museli skutečně vést dvě řízení před rozdílnými soudy, aby tak mohli požívat plné ochrany, která jim jakožto zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou přísluší podle směrnice 1999/70, respektive rámcové dohody. Takové dvojí zatížení dvěma řízeními a s nimi spojenými zvláštnostmi a riziky by žalobcům, jakožto zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, nadměrně ztížilo účinné uplatnění ochrany, která je jim zaručena právem

27 — Rozsudky ze dne 29. dubna 2004, Orfanopoulos a Oliveri (C-482/01 a C-493/01, Recueil, s. I-5257, bod 42), ze dne 30. června 2005, Tod's (C-28/04, Sb. rozh. s. I-5781, bod 14), a ze dne 12. ledna 2006, Turn- und Sportunion Waldburg (C-246/04, Sb. rozh. s. I-589, bod 21).

28 — Viz zejména bod 21 předkládacího rozhodnutí, ve kterém je uvedeno, že stížnost spočívající na zákonu z roku 2003 je v prvním stupni postoupena právnímu komisaři. („Section 14 of The Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner“; zvýraznění provedeno autorem tohoto stanoviska). O fakultativní příslušnosti, jak tvrdila žalovaná irská ministerstva, se v předkládacím rozhodnutí nikde nehovoří.

Společenství. To není slučitelné se zásadou efektivity.

k účinnému uplatnění práv jednotlivců vyplývajících z práva Společenství³⁰, by byl tímto způsobem znehodnocen.

64. Avšak i v případě, že by příslušnost irských soudů pro pracovněprávní spory měla být pouze fakultativní povahy, bylo by v každém případě nutné vzít v úvahu, že se v projednávaném případě jedná o *specializované soudy*, které irský zákonodárce pověřil v souvislosti s provedením směrnice 1999/70 zvláště řešením pracovněprávních sporů z pracovních poměrů na dobu určitou. Před takovými specializovanými soudy musí být uplatnění ochrany, kterou směrnice poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, v široké míře možná. V jádru se přitom i nadále jedná o tutéž ochranu, bez ohledu na to, zda přímo, nebo pouze nepřímo – prostřednictvím vnitrostátního prováděcího zákona – vyplývá ze směrnice²⁹.

66. Zásada efektivity vyžaduje, aby před soudem, kterému přísluší použít vnitrostátní prováděcí předpisy ke směrnici, mohly být uplatněny také nároky, které přímo vyplývají z této směrnice pro období před jejím provedením.

Zásada rovnocennosti (ekvivalence)

65. Roztříštěnost soudní příslušnosti pro použití směrnice na straně jedné a jejího vnitrostátního prováděcího zákona na straně druhé by podstatně ztížilo účinné uplatnění ochrany pro dotčené zaměstnance poskytované právem Společenství. Také přímý účinek práva Společenství, jenž v případě opoždění vnitrostátních orgánů slouží

67. Zásada rovnocennosti je výrazem obecné zásady rovného zacházení a zásady zákazu diskriminace, která vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněné³¹.

29 — Rozdíl existuje pouze tehdy, pokud vnitrostátní prováděcí zákon poskytuje širší ochranu, která jde nad rámec ochrany směrnice a rámcové dohody.

30 — Speciálně k přímému účinku ustanovení směrnic viz rozsudky ze dne 5. dubna 1979, Ratti (148/78, Recueil, s. 1629, body 21 a 22), a ze dne 19. února 1982, Becker (8/81, Recueil, s. 53, body 23 a 24).

31 — K zásadě rovného zacházení viz ustálená judikatura, v neposlední řadě rozsudky ze dne 12. září 2006, Eman a Sevinger (C-300/04, Sb. rozh. s. I-8055, bod 57), a ze dne 11. září 2007, Lindorfer v. Rada (C-227/04 P, Sb. rozh. s. I-6767, bod 63), jakož i v poznámce pod čarou 21 uvedené rozsudky Cordero Alonso (bod 37) a Advocaten voor de Wereld (bod 56).

68. Žaloby, které žalobci podali u irských soudů pro pracovněprávní spory, slouží, jak již bylo uvedeno výše, k uplatnění jejich ochrany jakožto zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, která je jim zaručena právem Společenství³². Jak již bylo uvedeno, jedná se přitom jak v případě období před 14. červencem 2003, tak i v případě následujícího období o tutéž ochranu, která se nakonec vztahuje ke směrnici 1999/70 bez ohledu na to, zda vyplývá ze směrnice přímo, nebo pouze nepřímo – prostřednictvím vnitrostátního prováděcího zákona.

69. Mají-li být tedy žalobci za účelem uplatnění části svých práv – těch práv, která se týkají období před 14. červencem 2003 – odkázáni na žaloby proti svým zaměstnavatelům před obecnými soudy, je nutné – na rozdíl od názoru žalovaných ministerstev – právě tyto žaloby přezkoumat, pokud jde o jejich rovnocennost s žalobami, které je nutné podat u soudů pro pracovněprávní spory. Oběma druhy žalob má být totiž uplatněna stejná ochrana pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, jež vyplývá ze směrnice, a zásada rovnocennosti vyžaduje, aby podmínky pro žalobu, jež se opírá přímo o směrnici, nebyly méně výhodné než podmínky pro žalobu, jež se opírá o vnitrostátní prováděcí zákon.

70. Předkládající soud musí přitom zkoumat jak předmět, tak také podstatné znaky údajné srovnatelných žalob, které stanoví vnitrostátní právo; je povinen zhodnotit konkrétní podmínky řízení v celé jejich souvislosti, tedy postavení použitelných předpisů v celém řízení, krom toho musí zohlednit průběh řízení a zvláštnosti řízení před různými vnitrostátními orgány³³.

71. Zásada rovnocennosti je porušena například v případě, kdy dotčená osoba, která se dovolává práva, jež jí je přiznáno právním řádem Společenství, musí počítat s dodatečnými náklady a delšími lhůtami, než by tomu bylo v případě, že by uplatnila pouze nárok podle vnitrostátního práva³⁴.

72. V projednávaném případě existují podle údajů uvedených v předkládacím rozhodnutí podstatné rozdíly mezi právními prostředky, které mají k dispozici zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou proti svému zaměstnavateli jako žalobci u Rights Commissioner, respektive u Labour Court na straně jedné a u obecných irských soudů na straně druhé.

32 — Viz výše bod 58 tohoto stanoviska.

33 — V tomto smyslu v poznámce pod čarou 23 uvedené rozsudky Levez (body 43 a 44) a Preston (body 61 a 62).

34 — Viz ještě v poznámce pod čarou 23 uvedené rozsudky Levez (bod 51) a Preston (bod 60).

73. Řízení před obecnými irskými soudy jsou popisována jako podstatně formálnější, složitější, nákladnější a časově náročnější. Jsou vybírány soudní poplatky, pro případ neúspěchu existuje nebezpečí uložení náhrady nákladů řízení a procesním zastoupením účastníků řízení nelze pověřit odbory, respektive svazy zaměstnavatelů, ale je vyhrazeno advokátům³⁵. Naproti tomu podléhají stížnosti podané u Rights Commissioner a žaloby podané u Labour Court jednoduššímu řízení, ve kterém se účastníci řízení mohou nechat zastoupit libovolnou osobou, zejména odborovou organizací nebo svazem zaměstnavatelů; není ukládána náhrada nákladů řízení a ani nejsou vybírány soudní poplatky.

74. Žalovaná irská ministerstva sice před Soudním dvorem částečně popřela toto vylíčení a posouzení irského procesního práva. Avšak do té míry je dostačující odkaz na skutečnost, že Soudnímu dvoru v rámci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce nepřísluší rozhodovat o tom, zda výklad vnitrostátních předpisů předkládajícím soudem je správný³⁶. Naopak Soudnímu dvoru přísluší, aby vzal v rámci rozdělení pravomocí mezi soudy Společenství a vnitrostátními soudy v úvahu takový skutkový a legislativní kontext, do něhož je žádost o rozhodnutí

o předběžné otázce zasazena, jaký vyplývá z předkládacího rozhodnutí³⁷.

75. Vycházíme-li z popisu předkládajícího soudu, jeví se v projednávaném případě možné procesní prostředky u obecných irských soudů, posuzované jako celek, jako méně výhodné než procesní prostředky u Rights Commissioner a Labour Court. Zejména jsou pro osoby v postavení žalobců spojeny s vyšším finančním rizikem a neumožňují jim nechat se zastoupit před soudem odbory.

76. V případě uplatnění nároků založených přímo na právu Společenství za období před provedením směrnice 1999/70 by se tak dotčené osoby nacházely v horším postavení než v případě nároků za následující období, pokud jde o uplatnění jejich nároků opírajících se o irský prováděcí zákon.

77. Je-li příslušnost irských pracovních soudů považována za povinnou pro období po 14. červenci 2003, může být horší postavení zaměstnanců, jako jsou stěžovatelé, spatřováno také v tom, že by byli – jak již

35 — Podle údajů předkládacího rozhodnutí však může fyzická osoba vystupovat před soudem také bez zastoupení.

36 — Rozsudky ze dne 3. října 2000, Corsten (C-58/98, Recueil, s. I-7919, bod 24), Orfanopoulos a Oliveri (uvedený v poznámce pod čarou 27, bod 42), a ze dne 18. ledna 2007, Aurox (C-220/05, Sb. rozh. s. I-385, bod 25).

37 — Viz k tomu opětovně judikatura uvedená v poznámce pod čarou 27.

bylo zmíněno v jiné souvislosti³⁸ – fakticky nucení dát podnět k zahájení dvou paralelních řízení, aby tak získali ochranu, které požívají na základě práva Společenství: první před obecnými soudy pro období do provedení směrnice 1999/70 a druhé před pracovními soudy pro následující období. Pokud by naproti tomu založili své nároky pouze na základě zákona z roku 2003, a nikoliv navíc také na základě práva Společenství, bylo by třeba pouze jednoho soudního řízení, pro které by v každém případě zůstala právní cesta k irským pracovním soudům otevřena.

78. Horší postavení žalobců nelze odůvodnit například tím, že pro období před 14. červencem 2003 neexistoval žádný irský prováděcí zákon ke směrnici 1999/70, jež by mohl založit příslušnost pracovních soudů. Členský stát totiž nemůže vůči jednotlivci namítat své opoždění při provádění směrnice³⁹.

79. Zamezením přístupu žalobců k irským pracovním soudům pro období před 14. čer-

vencem 2003 a namísto toho odkázáním na právní cestu před obecnými irskými soudy by tak byla porušena zásada rovnocennosti.

Právní důsledky

80. Podle výše uvedených úvah tak odkázání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, jako jsou žalobci, na právní cestu k obecným irským soudům pro období před 14. červencem 2003 a zamezení přístupu těchto žalobců k irským pracovním soudům tak představuje porušení jak zásady efektivit, tak také zásady rovnocennosti.

81. Ze zásady spolupráce stanovené právem Společenství (článek 10 ES) vyplývá, že předkládající soud je povinen vykládat ustanovení o své vlastní příslušnosti, jakož i procesních podmínkách pro žaloby, které byly u něj podány, v co nejvyšším možném rozsahu ve smyslu účinné soudní ochrany práv, která procesním subjektům vyplývají ze směrnice 1999/70 a rámcové dohody⁴⁰.

38 — Viz k tomu výše uvedené úvahy k zásadě efektivit v bodech 54 až 66 tohoto stanoviska.

39 — Viz namísto mnoha rozsudky Ratti (bod 22) a Becker (body 24, 33 a 34) uvedené v poznámce pod čarou 30.

40 — V tomto smyslu rozsudek Unibet (uvedený v poznámce pod čarou 16, bod 44).

82. Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, spatřuje Labour Court v projednávaném případě také prostor pro takový výklad jeho příslušnosti v souladu s právem Společenství, který mu umožňuje prohlásit se za příslušného nejen pro období od 14. července 2003, ale také pro předcházející období a použít přitom přímo účinná ustanovení směrnice 1999/70, respektive rámcové dohody.

83. Za těchto okolností je předkládající soud podle zásad rovnosti a efektivity povinen použít přímo účinná ustanovení směrnice 1999/70, respektive rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou v původním sporu, aby tak byla v každém jednotlivém případě zajištěna účinná ochrana práv jednotlivců vyplývající z těchto ustanovení⁴¹.

Mezitímní závěr

84. Jako mezitímní závěr je tedy nutné konstatovat:

Podle zásad rovnocennosti a efektivity je vnitrostátní soud povinen použít přímo účinná ustanovení práva Společenství, pokud

mu k tomu nebyla sice ve vnitrostátním právu stanovena žádná výslovná příslušnost, ale je-li příslušný pro použití vnitrostátního prováděcího zákona přijatého později k takovému ustanovení a mohl-li se jednotlivec jinak přímo dovolávat takových ustanovení pro období před přijetím vnitrostátního prováděcího zákona pouze před ostatními vnitrostátními soudy a pouze za méně výhodných podmínek.

B – K druhé otázce: zkoumání přímého účinku ustanovení 4 a 5 rámcové dohody

85. Druhá otázka je pokládána pouze pro případ, že první otázka bude, jak navrhuji⁴², zodpovězena kladně. Podstatou této druhé otázky předkládacího soudu je, zda jsou ustanovení 4 bod 1 a ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou přímo použitelná, takže jednotlivec se může těchto ustanovení dovolávat před soudem.

86. Skutečnost, že ustanovení směrnice mohou mít přímý účinek, odpovídá ustálené

41 — Viz k tomu ještě bod 48 a poznámka pod čarou 19 tohoto stanoviska.

42 — Body 45 až 84 tohoto stanoviska.

judikatuře⁴³: ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, se lze těchto ustanovení dovolávat při neexistenci prováděcích opatření přijatých ve lhůtách vůči jakýmkoli vnitrostátním předpisům neslučitelným se směrnicí nebo definují-li práva, která jednotlivci mohou uplatňovat vůči státu⁴⁴. Ustanovení směrnice s přímým účinkem lze také uplatnit vůči státu jakožto zaměstnavateli⁴⁵.

88. Soudní dvůr měl sice již příležitost vyložit ustanovení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou dotčená v projednávaném případě⁴⁶, k jejich přímé použitelnosti se však ještě nevyjádřil⁴⁷.

K první části druhé otázky: ustanovení 4 rámcové dohody

87. Tuto judikaturu lze bez dalšího použít na rámcové dohody. Jejich obsah je sice dojednán mezi sociálními partnery na úrovni Společenství (čl. 139 odst. 1 ES), přesto jsou nedílnou součástí směrnic Rady přijatých k jejich provedení (čl. 139 odst. 2 ES ve spojení s článkem 137 ES) a sdílejí jejich právní povahu.

89. První část druhé otázky [otázka 2 písm. a)] je věnována přímému účinku ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. V tomto ustanovení je zakotvena zásada zákazu diskriminace zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou.

90. Zákazy diskriminace představují jeden z klasických případů použití přímého účinku práva Společenství. To platí nejen pro zákazy diskriminace obsažené v primárním právu – zvláště ve svobodách a ustanoveních, jako je článek 141 ES⁴⁸, ale také pro takové zákazy diskriminace, které zákonodárce

43 — Rozsudky ze dne 4. prosince 1974, Van Duyn (41/74, Recueil, s. 1337, bod 12), Ratti (uvedený v poznámce pod čarou 30, body 19 až 23) a Becker (uvedený v poznámce pod čarou 30, body 17 až 25); viz také rozsudek Dorsch Consult (uvedený v poznámce pod čarou 17, bod 44).

44 — Rozsudek ze dne 28. června 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse (C-363/05, Sb. rozh. s. I-5517, bod 58); viz také rozsudky Becker (uvedený v poznámce pod čarou 30, bod 25), ze dne 8. října 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Recueil, s. 3969, bod 7), ze dne 22. června 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Recueil, s. 1839, bod 29), a ze dne 19. dubna 2007, Farrell (C-356/05, Sb. rozh. s. I-3067, bod 37).

45 — Viz namísto mnoha rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, Recueil, s. 723, „Marshall I“, bod 49), a ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Recueil, s. I-2741, body 31 a 71).

46 — Viz k tomu rozsudky Adeneler, Marroso a Sardino, Vassalo, jakož i Del Cerro Alonso, uvedené v poznámce pod čarou 3.

47 — V rozsudku Adeneler (uvedeném v poznámce pod čarou 3, body 28 a 107) opakuje Soudní dvůr pouze názor předkládajícího soudu k (neexistující) přímé účinnosti rámcové dohody, aniž by však k tomuto problému sám zaujal stanovisko.

48 — Viz například rozsudky ze dne 21. června 1974, Reyners (2/74, Recueil, s. 631, body 24 až 32), a ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, Recueil, s. 455, „Defrenne II“, body 38 a 39).

Společenství stanovil v sekundárním právu, zejména v některých pracovněprávních nebo sociálněprávních směrnících⁴⁹.

případě *podmínkou* pro použití zásady zákazu diskriminace. Souhlasím s předkládacím soudem, že tyto podmínky použití *mají* pouze *usnadnit* uplatnění zákazu diskriminace a jeho uskutečnění v běžném pracovním životě⁵⁰.

91. Žalovaná irská ministerstva přesto v projednávaném případě popírají přímý účinek zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Zprv je názoru, že tento zákaz diskriminace je po obsahové stránce neurčitý; to vyplývá například z použití neurčitých právních výrazů a odkazu na zásadu „poměrným dílem“ v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody. Zadruhé s odkazem na bod 3 tohoto ustanovení uplatňují, že zákaz diskriminace není bezpodmínečný, neboť je zde ještě nutné, aby členský stát stanovil podmínky použití.

94. Takové podmínky použití mohou být procesně technické povahy, mohou však také obsahovat ustanovení nebo pokyny týkající se obsahu, které vyvozují praktické důsledky ze zákazu diskriminace nebo znázorňují jeho dopady, například pomocí typických případů. Tímto způsobem lze přihlížet ke konkrétní situaci v členských státech a k zvláštním okolnostem v určitých oblastech a zaměstnancích⁵¹, ať již ve státních právních předpisech nebo kolektivních smlouvách.

92. Oba argumenty mě nepřesvědčují.

93. Co se nejprve týče ustanovení 4 bodu 3 rámcové dohody, nejsou „podmínky“, které musí stanovit členské státy, v žádném

95. Z pouhé okolnosti, že je nutné stanovit takové podmínky použití, nelze vyvozovat, že zákaz diskriminace je podmíněn a že jednotlivec se nemůže bez stanovení uvedených

49 — Viz například rozsudky Marshall II (uvedený v poznámce pod čarou 45, bod 52), a ze dne 21. června 2007, Jonkman a další (C-231/06 až C-233/06, Sb. rozh. s. I-5149, bod 19), pokud jde k zákazu diskriminace na základě pohlaví, stanovenému sekundárním právem.

50 — Viz k tomu rozsudek Becker (uvedený v poznámce pod čarou 30, body 32 a 33) ve vztahu k „podmínkám“, které mají členské státy vytvořit v souvislosti s prováděním šesté směrnice o DPH. Ve stejném smyslu rozsudek Reyners (uvedený v poznámce pod čarou 48, body 26 a 31) ve vztahu k jedné ze základních svobod.

51 — Viz bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody a třetí pododstavec její preambule.

podmínek dovolávat zákazu diskriminace⁵². Nejsou-li stanoveny žádné podmínky použití, vyplývá požadovaná minimální ochrana pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou naopak ze samotné rámcové dohody.

96. Obecně platí, že přímý účinek ustanovení směrnice není vyloučen již proto, že směrnice ponechává členským státům k jejímu provedení určitý prostor pro uvážení⁵³. Takový prostor pro uvážení je dán spíše povahou směrnice, která je podle čl. 249 odst. 3 ES závazná pouze, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků provedení se ponechává vnitrostátním orgánům. Rozhodující pro přímý účinek konkrétně dotčeného ustanovení musí tedy být, zda je jeho obsah dostatečně určitý⁵⁴ a zda je může použít každý soud⁵⁵.

52 — Ve stejném smyslu rozsudky Reyners (uvedený v poznámce pod čarou 48, body 25, 26 a 29) a ze dne 17. září 2002, Baumbast a R (C-413/99, Recueil, s. I-7091, body 84 až 86) ve vztahu k základním svobodám, jakož i rozsudek Becker (uvedený v poznámce pod čarou 30, body 33 a 34) ve vztahu ke směrnici.

53 — Viz k tomu například rozsudky Becker (uvedený v poznámce pod čarou 30, bod 30), ze dne 24. března 1987, McDermott a Cotter (286/85, Recueil, s. 1453, bod 15), Francovich (uvedený v poznámce pod čarou 25, bod 17), ze dne 2. srpna 1993, Marshall (C-271/91, Recueil, s. I-4367, „Marshall II“, bod 37), a ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 105).

54 — Viz v tomto smyslu ještě rozsudek Pfeiffer (uvedený v poznámce pod čarou 53, bod 105).

55 — Rozsudek ze dne 22. května 1980, Santillo (131/79, Recueil, s. 1585, bod 13); podobně rozsudky Marshall I (uvedený v poznámce pod čarou 45, bod 55), Marshall II (uvedený v poznámce pod čarou 53, bod 37) a stanovisko generálního advokáta Van Gervena ze dne 27. října 1993 ve věci Banks (C-128/92, Recueil, s. I-1209, bod 27).

97. To je v projednávaném případě zajištěno. Zákaz diskriminace je podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody výrazem obecné zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a má zaměstnance chránit před tím, aby s nimi na základě jejich postavení jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nebylo zacházeno hůře než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou s ohledem na jejich pracovní podmínky. Použití takových požadavků pro konkrétní případ náleží ke klasickým úkolům soudů v působnosti práva Společenství.

98. Pouhá okolnost, že ustanovení práva Společenství, jako je v projednávaném případě dotčený zákaz diskriminace, je označován jako „zásada“ a jsou v něm použity neurčité právní pojmy jako „pracovní podmínky“ nebo „podmínky zaměstnání“, nehovoří proti jeho obsahové určitosti a tím proti jeho přímému účinku⁵⁶. Naopak mohou být případné otázky týkající se pochybností při výkladu takových pojmů objasněny prostřednictvím řízení o předběžné otázce⁵⁷.

56 — Viz například ustálená judikatura k „zásadě stejné odměny mužů a žen“ (článek 141 ES) od rozsudku Defrenne II (uvedeného v poznámce pod čarou 48, bod 28), jakož i ustálená judikatura k „zásadě rovného zacházení s muži a ženami“, nejen s ohledem na „pracovní podmínky“ (např. rozsudky Marshall I, uvedený v poznámce pod čarou 45, a Johnston, uvedený v poznámce pod čarou 20).

57 — V tomto smyslu rozsudek Van Duyn (uvedený v poznámce pod čarou 43, bod 14).

99. Stejně tak v projednávaném případě nevyklučuje odkaz na „objektivní důvody“, které mohou odůvodnit rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou (viz ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody), přímý účinek zákazu diskriminace. Naopak odpovídá ustálené judikatuře, že pouhá možnost odchýlit se ve výjimečných případech od ustanovení směrnice nebrání jejich přímému účinku⁵⁸.

100. Možnost rozlišování z věcných, respektive objektivních důvodů je uznána v rámci všech zákazů diskriminace upravených v právu Společenství⁵⁹. Její výslovné uvedení ve znění rámcové dohody není ničím jiným než deklaratorním dodatkem, který vyjadřuje samozřejmost a který se nijak nedotýká obsahové jasnosti zákazu diskriminace.

101. Podobnou objasňující funkci splňuje odkaz na zásadu „poměrným dílem“ s dodatkem „[j]e-li to vhodné“ v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody. Také tímto

odkazem je nakonec pouze vyjádřeno to, co zcela obecně vyplývá ze zásady zákazu diskriminace: zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nemohou být, co se týče pracovních podmínek, bez objektivního důvodu znevýhodňováni vůči zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Omezená doba setrvání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou u jejich zaměstnavatele však může být právě takovým objektivním důvodem pro to, aby jim byly poskytovány určité výhody nikoliv v plném rozsahu, ale pouze poměrně (poměrným dílem)⁶⁰. Zda a kdy tomu tak je, je otázkou posouzení konkrétních okolností jednotlivého případu. Na obsahové jasnosti zákazu diskriminace však nic nemění ani odkaz na zásadu „poměrným dílem“.

102. V souhrnu tak zásada zákazu diskriminace stanovená v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody splňuje všechny podmínky pro své přímé použití.

103. Při použití zásady zákazu diskriminace se však musí předkládající soud ujistit, že úředníky činné ve veřejné službě Irska lze skutečně ve vztahu k dočasným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, jako jsou žalobci, považovat

58 — Rozsudky ze dne 10. listopadu 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt (C-156/91, Recueil, s. I-5567, bod 15), ze dne 9. září 1999, Feyrer (C-374/97, Recueil, s. I-5153, bod 24), a Pfeiffer (uvedený v poznámce 53, bod 105); ve stejném smyslu již rozsudek Marshall I (uvedený v poznámce pod čarou 45, body 53 až 55). Nic jiného ostatně neplatí s ohledem na základní svobody Smlouvy o ES, přičemž výjimky z těchto svobod rovněž nebrání jejich přímé použitelnosti; viz namísto mnoha rozsudky Van Duyn (uvedený v poznámce pod čarou 43, bod 7) a Baumbast a R (uvedený v poznámce pod čarou 52, body 85 a 86).

59 — Viz namísto mnoha rozsudků *Advocaten voor de Wereld* (uvedený v poznámce pod čarou 21, bod 56).

60 — Viz k tomu ustanovení 4 bod 4 rámcové dohody.

za srovnatelné zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou. To závisí na celkovém zhodnocení všech okolností konkrétního případu. Pouze na okraj je nutné v této souvislosti poznamenat, že například soudy Společenství odmítly s ohledem na evropskou veřejnou službu srovnatelnost úředníků a ostatních zaměstnanců Evropských společenství⁶¹.

K druhé části druhé otázky: ustanovení 5 rámcové dohody

104. K doplnění je nutné ještě poukázat na právní následky případného porušení zásady zákazu diskriminace: podle ustálené judikatury osobám patřícím do znevýhodněné kategorie jsou přiznány stejné výhody, jako jsou ty výhody, kterých využívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie, dokud nebudou přijaty žádné předpisy na obnovení rovnosti zacházení; vnitrostátní soud je povinen nepoužít jakékoli diskriminační vnitrostátní ustanovení, aniž by předtím byl povinen žádat o jeho zrušení zákonodárce či na něj musel počkat, a na příslušníky znevýhodněné skupiny uplatnit stejný režim, jaký využívají příslušníci jiné skupiny⁶².

105. Druhou částí své druhé otázky [otázka 2 písm. b)] požaduje Labour Court informaci o tom, zda má ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou přímý účinek. Toto ustanovení zavazuje členské státy k zavedení jednoho nebo více z uvedených opatření k předcházení zneužití vyplývajících z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

106. Jak IMPACT, tak také Komise zastávají názor, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody lze přímo použít. Zatímco však IMPACT vychází bez omezení z přímého účinku tohoto ustanovení, je Komise zdrženlivější: ustanovení má přímý účinek pouze v rozsahu, v němž obnovení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou vyžaduje objektivní důvod; to platí v každém případě tehdy, když dotčený členský stát během lhůty k provedení nepřijal žádná jiná opatření slučitelná s ustanovením 5 bodem 1.

61 — Rozsudky Soudního dvora ze dne 6. října 1983, Celant v. Komise (118/82 až 123/82, Recueil, s. 1943, body 8 a 9), ze dne 19. dubna 1988, Sperber v. Soudní dvůr (37/87, Recueil, s. 1943, body 8 a 9), jakož i rozsudek Soudu pro veřejnou službu ze dne 19. října 2006, De Smedt v. Komise (F-59/05, Sb. VS s. I-A-1-00 a II-A-1-000, body 70 až 76), který byl potvrzen usnesením Soudu prvního stupně ze dne 9. července 2007, De Smedt v. Komise (T-415/06 P, Sb. VS body 54 a 55).

62 — Viz namísto mnoha rozsudky Cordero Alonso (uvedený v poznámce pod čarou 21, body 45 a 46) a Jonkman (uvedený v poznámce pod čarou 49, bod 39).

107. Naproti tomu jak žalovaná irská ministerstva, tak i předkládající soud obecně přímý

účinek odmítají; odkazují na široký prostor pro uvážení, který toto ustanovení ponechává členským státům.

- objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů [ustanovení 5 bod 1 písm. a)];

108. Rovnou říkám, že upřednostňuji posledně uvedený názor.

- stanovení maximálního celkového trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou [ustanovení 5 bod 1 písm. b)];

109. Rámcová dohoda jistě vychází z úvah, že trvalé zaměstnanecké poměry představují důležitý aspekt ochrany zaměstnanců, zatímco opakované používání pracovních smluv na dobu určitou se považuje za zdroj potenciálního zneužívání pracovníků a přispívá k znejistění postavení zaměstnanců⁶³. Proto bylo cílem sociálních partnerů „vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou“⁶⁴.

- stanovení počtu obnovení těchto smluv a poměrů [ustanovení 5 bod 1 písm. c)].

110. Za tímto účelem je ovšem členským státům v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody uložena pouze velmi obecná povinnost zavést do svého vnitrostátního práva jedno nebo více z následujících opatření, pokud tam ještě neexistují žádná zákonná opatření pro předcházení zneužití:

111. Tímto jsou členské státy sice zavázány *účinně a závazně* stanovit⁶⁵ ve svém vnitrostátním právu alespoň jedno z opatření k předcházení zneužití uvedených v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c), rámcová dohoda však nestanoví přesně které. Naopak ponechává členským státům volbu mezi třemi druhy opatření, která stojí rovnocenně vedle

63 — Rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 62 a 63).

64 — Ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody. Viz také rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 63 a 79).

65 — Rozsudky Adeneler (body 65, 80, 92 a 101), Marrosu a Sardino (body 44 a 50) a Vassallo (bod 35), uvedené v poznámce pod čarou 3.

sebe a z nichž mají podle svého uvážení provést jedno nebo více opatření účinným a cíli směrnice odpovídajícím způsobem⁶⁶. Takto má být přihlédnuto k situaci v členském státě a okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních⁶⁷.

neexistuje žádný vztah nadřazenosti, nelze z pouhého opoždění členského státu při provádění směrnice vyvozovat přímou použitelnost tohoto ustanovení nebo jeho jednotlivých částí.

112. Členský stát nemusí tedy nutně přijmout první ze tří opatření daných na výběr. Nic mu nebrání v tom, aby namísto objektivních důvodů stanovil maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou nebo maximální počet obnovení těchto smluv a poměrů za účelem vyloučení zneužití.

114. Na rozdíl od názoru Komise nepředstavuje požadavek objektivního důvodu pro obnovení pracovních poměrů na dobu určitou také žádný druh nejmenšího společného jmenovatele, který by bylo možné v případě nedostatečného provedení „vydestilovat“ z ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody jako *minimální obsah*.

113. Stejně tak z nezavedení obou ostatních možných opatření nevyplývá, že se možnost volby dotčeného členského státu s uplynutím lhůty k provedení směrnice 1999/70 nutně omezila na první opatření. Uplynutím lhůty k provedení je pouze jisté, že dotčený členský stát nesplnil svou povinnost k provedení směrnice. Vzhledem k tomu, že však mezi třemi opatřeními stanovenými v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody

115. Pouze první ze tří volitelných opatření totiž vede, je-li převzato do vnitrostátního práva, vůbec k požadavku objektivních důvodů pro obnovení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Naproti tomu nevyvolávají obě ostatní opatření nutně takový požadavek odůvodnění. Do doby překročení maximální celkové doby trvání, respektive maximálního přípustného počtu obnovení stanoveného v souladu se směrnicí, může být pracovní poměr na dobu určitou obnoven i v případě nedostatku objektivního důvodu, aniž by to bylo v rozporu s rámcovou dohodou.

66 — K povinnosti vztahující se k cíli a praktické účinnosti směrnice, respektive rámcové dohody viz rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 68, 82 a 101).

67 — Viz bod 10 odůvodnění rámcové dohody a třetí pododstavec její preambule, dále rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 68).

116. V bodě 7 obecného odůvodnění rámcové dohody je sice zvláště zdůrazňováno, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založené na objektivních příčinách⁶⁸, představuje určitý způsob, jak zabránit zneužívání. To však neznamená, že by pracovní smlouvy na dobu určitou byly vůbec přípustné pouze v případě, že by existovaly objektivní důvody pro jejich časové omezení a že by bylo nutné je v případě nedostatku objektivních důvodů automaticky považovat za zneužívající. V opačném případě by byla opatření stanovená v ustanovení 5 bodě 1 písm. b) a c) rámcové dohody nadbytečná.

117. K tomu dodávám, že také z *povahy výjimky* pracovních poměrů na dobu určitou⁶⁹ nevyplývá nic jiného. Rámcová dohoda sice vychází bezpochyby z předpokladu, že pracovní poměry na dobu určitou jsou obecnou formou pracovního poměru⁷⁰ a že pracovní smlouvy na dobu určitou, jak zdůrazňuje Soudní dvůr, „pouze za určitých okolností“ odpovídají potřebám jak

zaměstnavatelů, tak zaměstnanců⁷¹. To však neznamená, že je vždy třeba pro uzavření nebo obnovení pracovního poměru na dobu určitou objektivního důvodu. Povahu výjimky pracovních smluv na dobu určitou mohou členské státy ve svém vnitrostátním právu vyjádřit jiným způsobem, zejména stanovením maximálního celkového trvání [ustanovení 5 bod 1 písm. b)] nebo maximálního přípustného počtu obnovení [ustanovení 5 bod 1 písm. c)].

118. Obecně se tedy projednávaný případ příliš nepodobá Komisi citované věci Francovich – v této věci bylo v každém případě možné vyvodit ze sporné směrnice minimální obsah, pokud jde o rozsah ochrany⁷² – jako spíše věci Von Colson a Kamann uváděné Labour Court, ve kterých nebyla členským státům stanovena žádná určitá opatření a byl jim dále ponechán široký prostor pro uvážení, pokud jde o druh opatření, které bylo třeba přijmout⁷³.

119. V souhrnu tak ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nespĺňuje podmínky pro své přímé použití.

68 — V německém znění rámcové dohody je terminologie nejednotná; v bodě 7 obecného odůvodnění se hovoří o „objektive Gründe“ a v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) o „sachliche Gründe“. Pohled na jiné jazykové verze však ukazuje, že je to zvláštní problém německé verze a že to není odůvodněno žádným obsahovým rozdílem.

69 — V tomto smyslu rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 62).

70 — Viz bod 6 obecného odůvodnění rámcové dohody, jakož i druhý pododstavec její preambule.

71 — Rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 62), viz krom toho bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody, jakož i druhý pododstavec její preambule.

72 — Rozsudek Francovich (uvedený v poznámce pod čarou 25, body 17 až 20, k „obsahu záruky“). Přímý účinek směrnice, která byla dotčena v této věci, byl odmítnut z jiných důvodů (rozsudek Francovich, body 23 až 26).

73 — Rozsudek ze dne 10. dubna 1984, Von Colson a Kamann (14/83, Recueil, s. 1891, zejména body 18 a 27).

120. Pokud bychom naproti tomu připustili použitelnost ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody ve smyslu navrženém Komisí, bylo by nutné zajistit, aby ochrana dotčených zaměstnanců byla náležitě zohledněna. Rámcová dohoda sice neobsahuje žádnou obecnou povinnost pro členské státy stanovit přeměnu pracovních poměrů na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou⁷⁴, bylo by však v rozporu s účelem ochrany rámcové dohody, pokud by dotčení zaměstnanci okamžitě pozbyli svá pracovní místa již na základě protiprávního časového omezení jejich pracovních smluv.

121. Nezávisle na tom, zda se jednotlivec může přímo dovolávat ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, však může být liknavý členský stát podle rozsudku Francovich a tam stanovených podmínek povinen nahradit jednotlivcům škodu, která jim vznikla v důsledku nesprávného provedení směrnice 1999/70⁷⁵.

74 — Viz k tomu rozsudky Adeneler (body 91 a 101) a Marrosu a Sardino (bod 47) uvedené v poznámce pod čarou 3.

75 — Rozsudek Francovich (uvedený v poznámce pod čarou 25, body 30 až 46) a od té doby ustálená judikatura, viz naposledy rozsudek Farrell (uvedený v poznámce pod čarou 44, bod 43).

C – K třetí otázce: požadavky práva Společenství na obnovení pracovních poměrů na dobu určitou po uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70, ale před vstupem vnitrostátního prováděcího zákona v platnost

122. Třetí otázkou předkládající soud žádá o informaci, zda ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody členskému státu jakožto zaměstnavateli umožňuje od okamžiku uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70 do vstupu vnitrostátního prováděcího zákona v platnost obnovit existující pracovní smlouvy na dobu určitou o srovnatelně dlouhá časově omezená období – v projednávaném případě až na dobu osmi let – na dobu určitou.

123. Základem této otázky jsou obavy, že dotčeným zaměstnancům byla obnovením jejich pracovních smluv na takto dlouhá časově omezená období krátce před vstupem irského prováděcího zákona v platnost odepřena ochrana zákona z roku 2003, jakož i rámcové dohody.

124. Předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby tuto otázku projednal „s přihlédnutím“ k jeho odpovědím na otázku 1 a na otázku 2 písm. b). Předpokladem následujících úvah tedy je, že ustanovení 5 bod 1 rámcové

dohody, jak bylo uvedeno výše⁷⁶, *není* přímo použitelné.

směrnici⁷⁸. To musí tím spíše platit po uplynutí lhůty k provedení v případě, že existuje pro všechny nositele veřejné moci pozitivní povinnost, jež jde nad rámec pouhého zákazu zmařit cíle směrnice, aktivně podporovat uskutečnění cíle směrnice.

125. Nepřichází-li přímé použití ustanovení v úvahu, nelze tak ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody jako takový namítat proti obnovení sporných pracovních poměrů až na osm let.

128. Rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou má být ovšem vytvořen pouze *rámec*, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou (viz ustanovení 1 písm. b) a ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody).

126. Totéž platí i při zohlednění *zákazu zmařit cíle směrnice*, na který poukázal jak předkládající soud, tak také IMPACT.

129. Tento cíl spočívající ve vytvoření vhodných *rámcových podmínek*, nemohlo irské ministerstvo zahraničních věcí jakožto veřejný zaměstnavatel porušit pouze tím, že *jednotlivé* pracovní poměry na dobu určitou ještě krátce před vstupem vnitrostátního prováděcího zákona v platnost obnovilo na časově omezené, byť poměrně dlouhé období.

127. Všechny vnitrostátní orgány jsou sice povinny přispět k uskutečnění cíle stanoveného směrnici. Tato povinnost vyplývá z článku 10 ES a čl. 249 odst. 3 ES ve spojení se samotnou směrnici⁷⁷. Již během lhůty k provedení směrnice jsou tudíž členské státy povinny zdržet se všeho, co by mohlo vážně ohrozit dosažení cíle stanoveného

130. Opatření, která musí členské státy přijmout podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, mají *ve výsledku* zajisté vést k tomu,

76 — Body 105 až 119 tohoto stanoviska.

77 — Viz k tomu rozsudek Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 117).

78 — Rozsudky ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 45), ze dne 8. května 2003, ATRAL (C-14/02, Recueil, s. I-4431, bod 58), a Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 121).

že zneužití budou účinně vyloučena také v každém jednotlivém případě⁷⁹. Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nemá však za cíl vytvořit *nezávisle* na opatřeních stanovených v písmenech a) až c) *individuální zákaz zneužití*. Takový zákaz zneužití pro jednotlivé případy nelze tudíž vyvozovat z rámcové dohody ani s odvoláním na zákaz zmařit cíle směrnice nebo povinnost spolupráce vnitrostátních orgánů (článek 10 ES ve spojení s čl. 249 třetím pododstavcem ES).

131. Pokud bychom chtěli před řádným provedením směrnice 1999/70 do vnitrostátního práva v každém jednotlivém případě zkoumat obnovení existujících pracovních poměrů na dobu určitou ve veřejném sektoru z hlediska jejich případného zneužití, vedlo by to ve skutečnosti k přímému použití ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, pro které však nejsou – jak bylo znázorněno výše⁸⁰ – splněny podmínky.

132. V souhrnu tedy platí:

Článek 10 ES a čl. 249 třetí pododstavec ES ve spojení s ustanovením 5 bodem 1 rámcové

79 — V rozsudku Adeneler (uvedeném v poznámce pod čarou 3, body 65, 68, 82, 92 a 101) Soudní dvůr zdůrazňuje, že členské státy musí dosáhnout výsledku stanoveného právem Společenství a účinně zabránit zneužití používání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou.

80 — Viz body 105 až 119 tohoto stanoviska.

dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nebrání členskému státu jakožto zaměstnavateli, aby v období mezi uplynutím lhůty k provedení směrnice 1999/70 a jejím skutečným provedením do vnitrostátního práva obnovil jednotlivé pracovní smlouvy na dobu určitou na poměrně dlouhé časově omezené období.

D – Ke čtvrté otázce: konformní výklad vnitrostátních předpisů

133. Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda vnitrostátní soud je na základě své povinnosti konformního výkladu vnitrostátního práva povinen vykládat opožděně přijatý vnitrostátní prováděcí zákon ke směrnici v tom smyslu, že má zpětný účinek k okamžiku uplynutí lhůty k provedení této směrnice.

134. Tato otázka je kladena pouze pro případ, že první nebo druhá otázka bude zodpovězena záporně. Krom toho z odůvodnění předkládajícího rozhodnutí vyplývá, že předkládajícímu soudu jde pouze o případný zpětný účinek článku 6 zákona z roku 2003, ve kterém je do irského práva provedena zásada zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.

135. Vzhledem k tomu, že navrhuji zodpovědět kladně nejen první, ale také druhou otázku, v každém případě v rozsahu, v němž se týká zásady zákazu diskriminace [otázka 2 písm. a)]⁸¹, není nutné se čtvrtou otázkou zabývat. V souladu s tím činím následující úvahy pouze podřídně.

136. Podle ustálené judikatury je vnitrostátní soudce při použití vnitrostátního práva povinen ho vykládat v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice, aby tak dosáhl výsledku jí zamýšleného a splnil tak čl. 249 třetí pododstavec ES⁸².

137. Zásada konformního výkladu přitom vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, tím že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, tak aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došli k výsledku, který by byl v souladu s cílem

sledovaným touto směrnicí⁸³. Za tímto účelem musí vnitrostátní soudy zcela využít prostor pro uvážení, který je jim přiznán právem Společenství⁸⁴.

138. Povinnost konformního výkladu je však omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*⁸⁵.

139. Nezdá se mi, že by *obecné právní zásady* práva Společenství v případě, jako je projednávaný případ, nutně hovořily proti vyvolání zpětné účinnosti článku 6 zákona z roku 2003 prostřednictvím výkladu, každopádně nikoliv ve vertikálním právním vztahu, ve kterém se zaměstnanec dovolává vůči zaměstnavateli ve veřejném sektoru zásady zákazu diskriminace.

81 — Viz výše body 45 až 84 a body 89 až 102 tohoto stanoviska.

82 — Viz namísto mnoha rozsudky Von Colson a Kamann (uvedený v poznámce pod čarou 73, bod 26), Pfeiffer (uvedený v poznámce pod čarou 53, bod 113) a Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 108).

83 — Rozsudky Pfeiffer (uvedený v poznámce pod čarou 53, body 115, 116, 118 a 119) a Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 111); obdobně již rozsudek ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8), ve kterém Soudní dvůr zdůrazňuje, že vnitrostátní soud „musí vést výklad v co možná nejširším rozsahu podle znění a účelu směrnice“.

84 — Rozsudek Von Colson a Kamann (uvedený v poznámce pod čarou 73, bod 28); viz také rozsudky ze dne 4. února 1988, Murphy a další (157/86, Recueil, s. 673, bod 11) a ze dne 11. ledna 2007, ITC (C-208/05, Sb. rozh. s. I-181, bod 68).

85 — Rozsudky ze dne 16. června 2005, Pupino (C-105/03, Sb. rozh. s. I-5285, body 44 a 47), a Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 110).

140. Ačkoliv zásada právní jistoty obecně brání z pohledu práva Společenství tomu, aby počátek časové působnosti aktu Společenství byl stanoven na den předcházející jeho vyhlášení, ve výjimečných případech tomu může být jinak, pokud to vyžaduje obecný zájem a pokud je náležitě respektováno legitimní očekávání dotčených osob⁸⁶. Takovou výjimku lze v případě, jako je projednávaný případ, předpokládat.

141. Jednak je totiž včasné provedení směrnice do vnitrostátního práva bezpochyby cílem v obecném zájmu. Krom toho by se orgány veřejné moci v takovém případě, jako je projednávaný případ, mohly jen stěží dovolávat zásady ochrany legitimního očekávání. Jejich legitimní očekávání týkající se další platnosti dřívějšího vnitrostátního právního stavu nelze chránit, neboť dotčený členský stát byl přeci povinen přizpůsobit vnitrostátní právní stav právu Společenství nejpozději do uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70.

142. Vzhledem k tomu, že změna právního stavu – v projednávaném případě zavedení zásady zákazu diskriminace požadované

právem Společenství – byla pro veřejné zaměstnavatele předvídatelná, není jim dovoleno odvolávat se na zásadu ochrany legitimního očekávání⁸⁷. Tento způsob nazírání je žádoucí také proto, že uznání ochrany legitimního očekávání pro veřejné zaměstnavatele by mělo nakonec absurdní důsledek, že liknavý členský stát by mohl své jednání v rozporu s právem Společenství namítat vůči jednotlivcům⁸⁸.

143. Avšak v projednávaném případě není nutné provádět žádné konečné objasnění, zda použití vnitrostátního prováděcího zákona se zpětnou účinností může být případně z pohledu práva Společenství žádoucí, nebo zda tomu brání obecné právní zásady. V každém případě totiž nemůže zásada konformního výkladu vnitrostátní soud nutit k tomu, aby své vnitrostátní právo uplatňoval se zpětnou účinností *contra legem*.

144. V projednávaném případě poukazuje Labour Court na „silnou domněnku“ hovořící proti zpětné účinnosti zákonů, jež existuje v irském právu. Tato domněnka může

86 — Rozsudek ze dne 26. dubna 2005, „Goed Wonen“ (C-376/02, Sb. rozh. s. I-3445, bod 33); ve stejném smyslu již ve vztahu k hmotněprávním předpisům rozsudek ze dne 12. listopadu 1981, Amministrazione delle finanze dello Stato v. Salumi (212/80 až 217/80, Recueil, s. 2735, body 9 a 10), a ustálená judikatura. Skutečnost, že vnitrostátní zákonodárce může provést směrnici se zpětnou účinností, potvrzuje Soudní dvůr výslovně v rozsudku ze dne 8. března 1988, Dik (80/87, Recueil, s. 1601, bod 15).

87 — V tomto smyslu – ve vztahu k hospodářským subjektům – rozsudek ze dne 10. března 2005, Španělsko v. Rada (C-342/03, Sb. rozh. s. I-1975, bod 48).

88 — Zásadu ochrany legitimního očekávání nemůže uplatňovat osoba, která se dopustila zjevného porušení platných ustanovení (rozsudek ze dne 14. července 2005, ThyssenKrupp v. Komise, C-65/02 P a C-73/02 P, Sb. rozh. s. I-6773, bod 41).

být vyvrácena pouze jasným a jednoznačným zněním samotného dotčeného ustanovení nebo jasnými a naléhavými indiciemi v jiných ustanoveních příslušného zákona. Znění článku 6 zákona z roku 2003 sice výslovně nevylučuje jeho výklad ve smyslu zpětné účinnosti. Neexistují však také žádné jednoznačné důvody pro takovou zpětnou účinnost. Podle výkladových pravidel irského práva není proto možné připisovat ustanovení platnost se zpětnou účinností.

145. Tyto údaje naznačují, že Labour Court by považoval použití vnitrostátního práva se zpětnou účinností za *contra legem*⁸⁹. Je-li tomu tak, potom nemůže být žádný soud ani podle práva Společenství zavázán vyvolávat zpětnou účinnost prostřednictvím konformního výkladu.

146. K doplnění je však nutné připomenout, že povinnost vnitrostátního soudce ke konformnímu výkladu není omezena na prováděcí zákon k příslušné směrnici, ale vztahuje se na celé vnitrostátní právo, a tudíž zahrnuje také již předtím existující vnitrostátní právo⁹⁰.

147. Pokud tedy v irském právu existoval před 14. červencem 2003 právní předpis nebo také pouze obecná právní zásada, podle které je zakázáno například jednání zaměstnavatele vůči jeho zaměstnancům, které je diskriminační, zneužívající nebo v rozporu s dobrými mravy, byl by předkládající soud povinen vykládat a použít tento právní předpis nebo tuto zásadu v souladu se směrnicí s přihlédnutím ke znění a účelu směrnice 1999/70⁹¹ a přitom náležitě zohlednit zejména v projednávaném případě spornou zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou).

148. Nelze-li naproti tomu výsledku předepsaného směrnicí dosáhnout výkladem, ukládá právo Společenství členským státům podle rozsudku Francovich a za podmínek stanovených v tomto rozsudku, aby nahradily škody, které vznikly jednotlivcům z důvodu neprovedení této směrnice⁹².

89 — Podle doplňujících údajů žalovaných irských ministerstev uvedených na jednání před Soudním dvorem bylo použito zákona z roku 2003 se zpětnou účinností předmětem diskuze v irském parlamentu a bylo zákonodárcem vědomě odmítnuto.

90 — Rozsudky Marleasing (uvedený v poznámce pod čarou 83, bod 8), Pfeiffer (uvedený v poznámce pod čarou 53, body 115, 118 a 119) a Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 108 a 111).

91 — Ve stejném smyslu moje stanovisko ze dne 18. května 2004 ve věci Wippel (C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, bod 63) ke konformnímu výkladu pojmu v rozporu s dobrými mravy; stejně – i když v jiné souvislosti – rozsudek ze dne 5. července 2007, Kofoed (C-321/05, Sb. rozh. s. I-5795, bod 46) k zákazu zneužívajícího jednání.

92 — Rozsudky ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 27), a Adeneler (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 112); viz také již bod 121 tohoto stanoviska, jakož i judikatura citovaná v bodu 75.

149. V souhrnu tedy platí:

Z práva Společenství nevyplývá pro vnitrostátní soud žádná povinnost vykládat opožděně přijatý vnitrostátní prováděcí zákon ke směrnici v tom smyslu, že má zpětnou účinnost k okamžiku uplynutí lhůty k provedení této směrnice, pokud by takový výklad byl podle pravidel vnitrostátního práva *contra legem*.

Nedotčenou zůstává povinnost vnitrostátního soudu vykládat ostatní právo existující k okamžiku uplynutí lhůty k provedení dotčené směrnice v souladu se směrnicí, jakož i povinnost příslušného členského státu nahradit škody, které vznikly jednotlivcům z důvodu neprovedení této směrnice.

E – K páté otázce: použitelnost ustanovení 4 rámcové dohody na prvky odměny a důchodového zabezpečení

150. Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda k pracovním podmínkám ve smyslu ustanovení 4 rámcové smlouvy náleží také podmínky pracovní smlouvy, které se týkají odměny a důchodového zabezpečení.

151. Tato nanejvýše sporná otázka je pokládána pouze pro případ, že první nebo čtvrtá otázka bude zodpovězena kladně. Vzhledem k mému návrhu na zodpovězení první otázky⁹³ je nutné se pátou otázkou zabývat.

152. Nejen IMPACT a Komise, ale také předkládající soud zastává názor, že pracovní podmínky ve smyslu rámcové dohody zahrnují také odměnu a důchodové zabezpečení. Naproti tomu žalovaná irská ministerstva a především vláda Spojeného království důrazně zaujímají diametrálně odlišné stanovisko, jak to ostatně také před rokem učinil generální advokát Poiares Maduro ve svém stanovisku k věci Del Cerro Alonso⁹⁴.

153. V podstatě se spor týká dvou věcí: jednak existuje nejednotnost o tom, jak je nutné chápat pojem pracovní podmínky jako takový také ve srovnání s ostatními pracovními a sociálněprávními směrnicemi Společenství. Krom toho existují názorové rozdíly o dosahu právního základu pro směrnici 1999/70 vzhledem k okolnosti, že čl. 139 odst. 2 ES připouští rozhodnutí Rady

⁹³ – Viz výše body 45 až 84 tohoto stanoviska.

⁹⁴ – Stanovisko generálního advokáta Poirese Madura ze dne 10. ledna 2007 ve věci Del Cerro Alonso (uvedené v poznámce pod čarou 3, body 16 až 25).

k provádění rámcových smluv pouze v oblastech zahrnutých článkem 137 ES, ke kterým však odměna za práci výslovně nenáleží (srov. čl. 137 odst. 5 ES). Oběma aspekty se budu následně zabývat jednotlivě.

Neexistence takové výslovné úpravy však v projednávaném případě nutně neznamená, že by odměna za práci byla zcela vyloučena z působnosti ustanovení 4 rámcové dohody.

Pojem pracovních podmínek

154. Pojem pracovních podmínek tak, jak je používán v souvislosti se zásadou zákazu diskriminace v ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou, peněžitá plnění, jako jsou v projednávaném případě sporné odměny a důchodové zabezpečení, ani výslovně nezahrnuje, ani nevylučuje.

155. V některých mladších pracovněprávních a sociálněprávních předpisech zákonodárce Společenství výslovně objasnil, že v nich používaný pojem pracovních podmínek *zahrnuje* odměnu za práci⁹⁵.

156. Také dřívější judikaturu k rovnému zacházení s muži a ženami, podle které se pojem pracovních podmínek ve směrnici 76/207 – před její změnou provedenou směrnicí 2002/73 – *nevztahuje* na odměnu za práci⁹⁶, nelze bez dalšího použít v projednávaném případě. Tato judikatura je totiž rozhodujícím způsobem podmíněna existencí směrnice 75/117/EHS⁹⁷, která s ohledem na odměnu za práci obsahovala zvláštní úpravu rovného zacházení s muži a ženami⁹⁸ a jejíž působnost bylo nutné vymezit ve vztahu k působnosti směrnice 76/207. Naproti tomu v projednávaném případě nevystává žádný takový problém vymezení k paralelně existujícímu právnímu aktu.

95 — Viz článek 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23), čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79) a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), ve znění směrnice 2002/73/ES (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 252).

96 — Rozsudky ze dne 13. února 1996, Gillespie a další (C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 24), a ze dne 8. září 2005, McKenna (C-191/03, Sb. rozh. s. I-7631, bod 30).

97 — Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179).

98 — Viz také druhý bod odůvodnění směrnice 76/207, na který se výslovně odvolávají rozsudky uvedené v poznámce pod čarou 96. Od změny směrnice 76/207 směrnicí 2002/73 je směrnice 75/117 spíše předpisem, na který odkazuje čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 pro účely bližší úpravy pojmu odměňování, než zvláštní úpravou.

157. Pojem pracovních podmínek ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou vyžaduje výklad. Podle ustálené judikatury je přitom nutné zohlednit nejen znění tohoto ustanovení, ale také kontext, ve kterém se nachází, a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí⁹⁹.

Společenství základních sociálních práv pracovníků¹⁰³ a Evropské sociální chartě¹⁰⁴.

159. Ve světle těchto sociálněpolitických cílů náleží zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou k zásadám sociálního práva Společenství, které nesmějí být vykládány restriktivně¹⁰⁵. Již toto hovoří proti kategorickému vyloučení finančních hledisek, jako je odměňování a důchodové zabezpečení, z působnosti zákazu diskriminace.

158. Jak je zjevné z ustanovení 1 písm. a), má rámcová dohoda použitím zásady zákazu diskriminace zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou¹⁰⁰. V tom jsou vyjádřeny zásadní cíle sociální politiky Společenství, jak jsou stanoveny zejména v čl. 136 odst. 1 ES, zejména zlepšení životních a pracovních podmínek, jakož i zajištění přiměřené sociální ochrany. Tytéž cíle zaznívají také již v preambuli Smlouvy o EU¹⁰¹ a Smlouvy o ES¹⁰², stejně jako v Chartě

160. Také praktický význam zákazu diskriminace v pracovním životě by byl podstatně snížen, pokud by se takový zákaz vztahoval

99 — Rozsudky ze dne 7. června 2005, VEMW a další (C-17/03, Sb. rozh. s. I-4983, bod 41), a ze dne 7. června 2007, Britannia Alloys & Chemicals v. Komise (C-76/06 P, Sb. rozh. s. I-4405, bod 21).

100 — Viz také bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70, jakož i třetí pododstavec preambule rámcové dohody.

101 — V preambuli Smlouvy o EU je zdůrazněn význam základních sociálních práv (čtvrtý pododstavec) a zdůrazněn cíl hospodářského a sociálního rozvoje (osmý pododstavec).

102 — V preambuli Smlouvy o ES je zdůrazněn hospodářský a sociální růst (druhý pododstavec) a definováno neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek evropských národů jako podstatný cíl (třetí pododstavec); viz k tomu také rozsudek Defrenne II (uvedený v poznámce pod čarou 48, body 10 a 11).

103 — Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků byla přijata u příležitosti zasedání Evropské rady dne 9. prosince 1989 ve Štrasburku a je obsažena v dokumentu Komise KOM(89) 471 ze dne 2. října 1989. Bod 7 této charty má následující znění: „Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Tento proces musí vycházet ze sblížení těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu určitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, dočasná práce a sezónní práce“. (*neoficiální překlad*) Bod 10 první odřádky této charty doplňuje: „V souladu s podmínkami v jednotlivých zemích [...] má každý pracovník Evropského společenství nárok na přiměřenou sociální ochranu [...]“. (*neoficiální překlad*)

104 — Evropská sociální charta byla podepsána dne 18. října 1961 v Turíně členskými státy Rady Evropy. V části I bodech 2 a 4 této charty je zdůrazněno právo všech pracovníků na spravedlivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu, přičemž toto právo je nutné považovat za deklaraci cílů (viz část III čl. 20 odst. 1 písm. a) Charty).

105 — Rozsudek Del Cerro Alonso (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 38).

pouze na takové pracovní podmínky, které nemají nic společného s odměnou za práci. Pro dotčené zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou může být sice například s ohledem na pracovní oblečení a pracovní nástroje podstatné, aby s nimi bylo zacházeno stejně jako se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Avšak nesrovnatelně větší význam pro životní a pracovní podmínky těchto zaměstnanců má, aby se nenacházeli v horším *finančním* postavení než jejich kolegové, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou. Tato potřeba ochrany hovoří proti omezení působnosti zákazu diskriminace pouze na pracovní podmínky, které nemají žádný vztah k odměně za práci.

161. Skutečnost, že působnost zákazu diskriminace se může vztahovat také na peněžitá plnění, ukazuje krom toho odkaz na zásadu „poměrným dílem“ upravenou v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody. Tato zásada se může použít pouze na dělitelná plnění, ke kterým náleží především peněžitá plnění jako mzdy, platové příspěvky a určité prémie.

162. Podle výše uvedeného hovoří jak smysl a účel ustanovení 4 rámcové dohody, tak i kontext právní úpravy tohoto ustanovení pro zahrnutí odměňování a důchodového zabezpečení do pojmu pracovních podmínek.

163. Co se však týče zvláště *důchodového zabezpečení*, je třeba ještě jednoho omezení: za *pracovní podmínky* ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody lze považovat takové finanční podmínky pracovní smlouvy pouze v případě, že se týkají plnění, která mají povahu starobního důchodu poskytovaného zaměstnavatelem nebo profesního starobního důchodu, nikoliv naproti tomu dávky všeobecného zákonného systému sociálního zabezpečení.

164. Judikatura k rovnému zacházení s muži a ženami ukazuje, že pouze prvně jmenované dávky náleží k pracovnímu poměru a jsou poskytovány na jeho základě¹⁰⁶. Tuto judikaturu lze použít na rámcovou dohodu o pracovních smlouvách na dobu určitou. Sociální partneri totiž touto rámcovou dohodou nesměřují k úpravě otázek zákonné úpravy sociálního zabezpečení; naopak uznali, že rozhodování o těchto otázkách přísluší členským státům¹⁰⁷.

106 — Rozsudky ze dne 25. května 1971, Defrenne (80/70, Recueil, s. 445, „Defrenne I“, body 7 a 8), ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889, body 22 a 28), Jonkman (uvedený v poznámce pod čarou 49, bod 17) a zejména k starobnímu důchodu pro státní zaměstnance, rozsudek ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, body 56 až 59).

107 — Pátý pododstavec preambule rámcové dohody. Skutečnost, že rámcová dohoda rozlišuje mezi zákonnými a podnikovými systémy sociálního zabezpečení, vyplývá také z pátého a šestého pododstavce její preambule.

Výklad v souladu s primárním právem s ohledem na čl. 137 odst. 5 ES

smlouvách na dobu určitou, ve kterém je používán neurčitý pojem pracovních podmínek, v rámci mezí, které případně vyplývají z právního základu směrnice 1999/70.

165. Ještě je nutné zkoumat, zda právo vyšší právní síly brání tomu, aby odměňování a důchodové zabezpečení bylo zahrnuto do pojmu pracovních podmínek v souladu s ustanovením 4 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou.

166. Působnost ustanovení sekundárního práva nemůže sahat dále než působnost jejich příslušného právního základu¹⁰⁸. Aby toto mohlo být zajištěno, je nutné vykládat a uplatňovat sekundární právo v souladu s primárním právem; z ustálené judikatury totiž vyplývá, že je-li možný více než jeden výklad znění sekundárního předpisu Společenství, je třeba dát přednost výkladu, podle něhož je ustanovení v souladu se Smlouvou o ES, před výkladem, který vede ke zjištění, že ustanovení je se Smlouvou neslučitelné¹⁰⁹.

167. V souladu s tím je nutné vykládat ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních

168. Právním základem pro přijetí směrnice 1999/70 byl čl. 139 odst. 2 ES, který přiznává Radě v oblastech zahrnutých článkem 137 ES pravomoc k provedení dohod sociálních partnerů uzavřených na úrovni Společenství. K těmto oblastem podle čl. 137 odst. 1 písm. b) ES náleží *pracovní podmínky*, přičemž čl. 137 odst. 5 naopak *odměnu za práci* z působnosti tohoto ustanovení vylučuje.

169. Pojem odměna (za práci) jako takový může být, jak vyplývá ze sousedního čl. 141 odst. 2 ES, vykládán extenzivně a může kromě obvyklých základních či minimálních mezd nebo platů zahrnovat veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturálních vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

170. Samotný výklad tohoto pojmu však neobjasňuje, co znamená, že článek 137 ES podle svého pátého odstavce „neplatí“ pro

108 — Rozsudky ze dne 9. března 2006, Komise v. Spojené království (C-65/04, Sb. rozh. s. I-2239, bod 27).

109 — Rozsudky ze dne 13. prosince 1983, Komise v. Rada (218/82, Recueil, s. 4063, bod 15), ze dne 29. června 1995, Španělsko v. Komise (C-135/93, Recueil, s. I-1651, bod 37), a ze dne 26. června 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone a další (C-305/05, Sb. rozh. s. I-5305, bod 28).

odměnu za práci. V tomto ohledu je nutné zohlednit systematické postavení čl. 137 odst. 5 ES, jakož i smysl a účel tohoto ustanovení.

171. Jako výjimku je nutné vykládat čl. 137 odst. 5 ES restriktivně, jak konstatoval Soudní dvůr nedávno v rozsudku Del Cerro Alonso¹¹⁰. Ustanovení nelze tedy chápat tak, že z působnosti článku 137 ES vylučuje vše, co má jakýkoliv vztah k odměně za práci; jinak by byla řada oblastí uvedených v čl. 137 odst. 1 ES prakticky bezvýznamná¹¹¹.

172. Smyslem a účelem čl. 137 odst. 5 ES je v první řadě spíše ochrana *smluvní autonomie* sociálních partnerů před zásahy. To v neposlední řadě ukazuje také úzká souvislost odměny za práci s ostatními oblastmi vyloučenými z pravomoci Společenství: právo sdružovat se, právo na stávkou a právo na vyloučení mají význam zvláště ve vztahu ke stanovení odměny za práci; v souladu s tím jsou uváděny v čl. 137 odst. 5 ES společně s odměnou za práci.

173. Krom toho cílem čl. 137 odst. 5 ES je zabránit tomu, aby zákonodárce Společenství sjednotil na úrovni Společenství v jednotlivých členských státech platné *úrovně mezd*. Takové – popřípadě i pouze částečné – vyrovnání vnitrostátních, regionálních nebo podnikových rozdílů na úrovni mezd zákonodárcem Společenství by totiž představovalo hluboký zásah do hospodářské soutěže mezi podniky působícími na vnitřním trhu. Šlo by také nad rámec zamýšlených podpůrných a doplňkových opatření Společenství týkajících se činnosti členských států v oblasti sociální politiky.

174. Na základě výše uvedeného brání čl. 137 odst. 5 ES například zákonodárci Společenství, aby stanovením minimálních mezd ovlivňoval úroveň mezd v členských státech. Stejně tak nesmí zákonodárce Společenství předem stanovovat roční vyrovnání inflace, zavádět horní hranici pro roční zvyšování mezd nebo upravovat výši odměn za přestávky, jakož i příplatků za práci na směny, o svátcích a práci v noci.

175. Naproti tomu nebrání čl. 137 odst. 5 ES zákonodárci Společenství v tom, aby přijal *právní předpisy s finančními dopady*, například ve vztahu k pracovním podmínkám

110 — Rozsudek Del Cerro Alonso (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 39); viz také k restriktivnímu výkladu výjimky v primárním právu rozsudek ze dne 21. července 2005, Komise v. Spojené království (C-349/03, Sb. rozh. s. I-7321, bod 43).

111 — Rozsudek Del Cerro Alonso (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 41).

(čl. 137 odst. 1 písm. b) ES) nebo ve vztahu ke zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků (čl. 137 odst. 1 písm. a) ES). Společensví tak může například stanovit požadavky pro vnitrostátní pracovní právo, které vedou k nároku zaměstnance na odměnu za dovolenou za kalendářní rok¹¹².

176. Ve stejném smyslu Soudní dvůr nedávno v rozsudku *Del Cerro Alonso* také objasnil, že čl. 137 odst. 5 ES vyjímá z působnosti zákonodárce Společenství pouze *výši odměny za práci*¹¹³; dodal, že také nadále přísluší výlučně příslušným orgánům v jednotlivých členských státech stanovit výši různých částí odměny zaměstnanců¹¹⁴.

177. Zda naproti tomu odměny nebo jejich jednotlivé části stanovené uvnitř členského státu přísluší určitým zaměstnancům

nebo jejich skupinám v rámci jim přiznaných pracovních podmínek, je otázkou, která spadá do působnosti čl. 137 odst. 1 písm. b) ES, jakož i směrnic, které byly na jeho základě přijaty¹¹⁵.

178. Zavedením zákazů diskriminace, jako tomu je v ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou¹¹⁶, není totiž zasahováno do stanovení výše mezd jako takového na vnitrostátní nebo regionální úrovni nebo také v rámci podniku. Pouze je zajištěno, aby určité skupiny zaměstnanců byly ve vztahu ke svým pracovním podmínkám chráněny před znevýhodňováním, i finanční povahy. Zákazy diskriminace tohoto druhu jsou podstatnou součástí podpůrných a doplňkových opatření Společenství k sociální politice členských států, která čl. 137 odst. 5 ES ani nemá v úmyslu zakázat.

179. Na jednání vláda Spojeného království namítala, že zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou musí být poskytnuty

112 — To je případ článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381); tato směrnice nahradila do té doby platnou směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/04, s. 197), která již obsahovala stejně znějící ustanovení. Skutečnost, že článek 118a Smlouvy o ES, předchůdce čl. 137 odst. 1 písm. a) ES, byl náležitým základem pro směrnici 93/104, potvrdil Soudní dvůr v rozsudku ze dne 12. prosince 1996, *Spojené království v. Rada* (C-84/94, Recueil, s. I-5755, zejména body 45 a 49).

113 — Rozsudek *Cerro Alonso* (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 43 a 44), s vysvětlením chápání rozsudku ze dne 1. prosince 2005, *Dellas a další* (C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, body 37 až 39), a usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Vorel* (C-437/05, Sb. rozh. s. I-331, body 32, 35 a 36).

114 — Rozsudek *Del Cerro Alonso* (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 45 a 46).

115 — Rozsudek *Del Cerro Alonso* (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 47).

116 — Další takový zákaz diskriminace se nachází například v ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267).

pouze stejné části odměny jako srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, ale nikoliv nutně ve stejné výši. Podle rozsudku Del Cerro Alonso zaručuje čl. 137 odst. 5 ES příslušným vnitrostátním orgánům a sociálním partnerům svobodu stanovit výši jednotlivých částí odměny rozdílně pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.

v případech, ve kterých je to objektivně odůvodněné. Nic jiného krom toho nevyjadřuje ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, jakož i odkaz na zásadu „poměrným dílem“ v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody.

180. Tento názor nesdílím. Článek 137 odst. 5 ES sice ponechává příslušným vnitrostátním orgánům a sociálním partnerům stanovení výše jednotlivých částí odměny, přesto jim nemůže toto ustanovení sloužit jako záminka pro diskriminaci mezi určitými skupinami zaměstnanců. Naopak příslušné vnitrostátní orgány a sociální partneři musí při výkonu svých pravomocí přiznaných čl. 137 odst. 5 ES dodržovat právo Společenství¹¹⁷; v neposlední řadě obecné právní zásady, jako například zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. V důsledku tohoto přichází nerovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou ve vztahu k výši příslušných částí odměny v úvahu pouze

181. V souhrnu nebrání čl. 137 odst. 5 ES zahrnutí odměny a důchodového zabezpečení do pojmu pracovních podmínek podle ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou.

182. V souhrnu tudíž platí:

K pracovním podmínkám ve smyslu ustanovení 4 rámcové smlouvy o pracovních smlouvách na dobu určitou náleží také podmínky pracovní smlouvy, které se týkají odměny. Totéž platí pro podmínky pracovní smlouvy, které se týkají důchodového zabezpečení, pokud mají povahu starobního důchodu nebo profesního starobního důchodu poskytovaného zaměstnavatelem.

117 — V tomto smyslu rozsudek ze dne 11. prosince 2007, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union* (C-438/05, Sb. rozh. s. I-10779, body 39 a 40, jakož i citovaná judikatura), ze dne 18. prosince 2007, *Laval un Partneri* (C-341/05, Sb. rozh. s. I-11767, body 86 a 87, jakož i citovaná judikatura), dále rozsudky ze dne 11. září 2003, *Steinicke* (C-77/02, Recueil, s. I-9027, bod 63), a ze dne 4. prosince 2003, *Kristiansen* (C-92/02, Recueil, s. I-14597, bod 31).

VI – Závěry

183. Vzhledem k výše uvedenému navrhuje Soudnímu dvoru, aby Labour Court Dublin odpověděl následovně:

- „1) Podle zásad rovnocennosti a efektivity je vnitrostátní soud povinen použít přímo účinná ustanovení práva Společenství, pokud mu k tomu nebyla sice ve vnitrostátním právu stanovena žádná výslovná příslušnost, ale je-li příslušný pro použití později k takovému ustanovení přijatého vnitrostátního prováděcího zákona a pokud by se jednotlivec mohl jinak přímo dovolávat takových ustanovení pro období před přijetím vnitrostátního prováděcího zákona pouze před ostatními vnitrostátními soudy a pouze za méně výhodných podmínek.

- 2) Na rozdíl od ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou v příloze směrnice 1999/70/ES splňuje ustanovení 4 bod 1 této rámcové dohody všechny podmínky pro své přímé použití.

- 3) Článek 10 ES a čl. 249 třetí pododstavec ES ve spojení s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou nebrání členskému státu jakožto zaměstnavateli, aby v období mezi uplynutím lhůty k provedení směrnice 1999/70 a jejím skutečným provedením do vnitrostátního práva obnovil jednotlivé pracovní smlouvy na dobu určitou na poměrně dlouhé časově omezené období.

- 4) K pracovním podmínkám ve smyslu ustanovení 4 rámcové smlouvy o pracovních smlouvách na dobu určitou náleží také podmínky pracovní smlouvy, které se týkají odměn. Totéž platí pro podmínky pracovní smlouvy, které se týkají důchodového zabezpečení, pokud mají povahu starobního důchodu nebo profesního starobního důchodu poskytovaného zaměstnavatelem.“