

došlo na dobu určitou bez objektivního důvodu spojeného s povahou, typem a charakterem poskytované činnosti, znamená, že tyto smlouvy musejí být uznány jako pracovní smlouvy na dobu neurčitou, potom:

- a) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého skutečnost, že jako právní základ uzavření pracovních smluv na dobu určitou byl užit právní předpis upravující zaměstnání na základě pracovních smluv na dobu určitou k uspokojení sezónních, periodických, dočasných nebo výjimečných potřeb, i když ve skutečnosti zajišťované potřeby jsou „stálé a trvalé“, v každém případě představuje objektivní důvod pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou;
- b) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého musejí být ustanovení zakazující přeměnu pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru na pracovní smlouvy na dobu neurčitou vykládána tak, že ve veřejném sektoru je naprosto a v každém případě zakázána přeměna pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou na pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu neurčitou, i kdyby byla tato smlouva uzavřena protiprávně na dobu určitou, a sice tehdy, když uspokojované potřeby jsou stálé a trvalé, a že vnitrostátnímu soudu není dána možnost, aby v takových případech zjistil skutečný charakter sporného pracovního vztahu a správně ho kvalifikoval jako smlouvu na dobu neurčitou, nebo musí být tento zákaz omezen pouze na pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené skutečně k uspokojování dočasných, nepředvídaných, naléhavých, výjimečných nebo podobných potřeb, a nikoli na případy, kdy byly ve skutečnosti uzavřeny k uspokojování „stálých a trvalých“ potřeb?

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Monomeles Protodikeio Rethymnis (Řecko) dne 17. dubna 2008 – Michail Zacharioudakis v. Dimos Lampis

(Věc C-164/08)

(2008/C 171/34)

Jednací jazyk: řečtina

Předkládající soud

Monomeles Protodikeio Rethymnis

Účastníci původního řízení

Žalobce: Michail Zacharioudakis

Žalovaný: Dimos Lampis

Předběžné otázky

- 1) Je třeba ustanovení 5 a ustanovení 8 body 1 a 3 rámcové dohody EKOS, UNICE a CEEP o pracovních poměrech na dobu určitou, která je nedílnou částí směrnice Rady 1999/70/ES (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 42), vykládat tak, že právo Společenství nedovoluje členskému státu při provádění této rámcové dohody přijmout opatření:
 - a) pokud rovnocenná opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody již existovala ve vnitrostátním právním řádu před vstupem směrnice v platnost a
 - b) pokud se opatřeními přijatými k provedení rámcové dohody sníží všeobecná úroveň ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu?
- 2) V případě kladné odpovědi na první otázku, pokud ve vnitrostátním právním řádu již existovala před vstupem směrnice 1999/70/ES v platnost rovnocenná opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jako je čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920 dotčený v původním řízení, představuje přijetí právního opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, jako je článek 11 prezidentského nařízení č. 164/2004 dotčený v původním řízení, nedovolené snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu ve smyslu ustanovení 8 bodů 1 a 3 rámcové dohody:
 - a) když uvedené právní opatření, které provádí rámcovou dohodu, bylo přijato po uplynutí lhůty pro provedení směrnice 1999/70/ES, avšak do oblasti jeho působnosti *rationae temporis* spadají výlučně pracovní smlouvy na dobu určitou, které byly platné ke dni jejího vstupu v platnost nebo jejichž platnost skončila do určité doby před jejím vstupem v platnost, avšak po uplynutí lhůty pro provedení směrnice, zatímco dříve existující rovnocenná opatření nemají časově omezenou oblast působnosti a zahrnují všechny pracovní smlouvy na dobu určitou, které byly uzavřeny, byly platné nebo jejichž platnost skončila ke dni vstupu směrnice 1999/70/ES v platnost a ke dni uplynutí lhůty pro její provedení;
 - b) když do oblasti působnosti uvedeného právního opatření, které provádí rámcovou dohodu, spadají pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, které pro to, aby byly považovány za po sobě jdoucí pro účely výše uvedeného opatření, musejí kumulativně splňovat následující podmínky: 1. jednotlivé smlouvy byly uzavřeny s časovým

odstupem ne delším než tři měsíce a mimoto 2. celkové trvání po sobě jdoucích smluv bylo nejméně dvacet čtyři měsíců ke dni vstupu nařízení v platnost, nezávisle na počtu obnovení smluv, nebo došlo alespoň ke třem po sobě jdoucím obnovením původní smlouvy s celkovou dobou trvání pracovní činnosti alespoň osmnáct měsíců během období dvaceti čtyř měsíců počítaných od původní smlouvy, zatímco dříve existující rovnocenná opatření tyto podmínky nestanoví a zahrnují naopak všechny (po sobě jdoucí) pracovní smlouvy na dobu určitou, nezávisle na minimální délce zaměstnání a minimálním počtu obnovení smluv;

- c) když dotčené právní opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, stanoví – jako právní následek ochrany zaměstnanců na dobu určitou a prevence zneužívání ve smyslu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou – kvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou jako smluv na dobu neurčitou s účinky do budoucnosti (*ex nunc*), zatímco dříve existující rovnocenné právní opatření stanoví kvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou jako smluv na dobu neurčitou s účinky od okamžiku jejich prvotního uzavření (*ex tunc*)?
- 3) V případě kladné odpovědi na první otázku, pokud existovalo rovnocenné právní opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je nedílnou částí směrnice 1999/70/ES, ve vnitrostátním právním řádu před vstupem uvedené směrnice v platnost, jako je čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920 dotčený v původním řízení, představuje přijetí právního opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, jako je článek 7 prezidentského nařízení č. 164/2004 dotčený v původním řízení, když stanoví jako jediný prostředek ochrany zaměstnanců na dobu určitou proti zneužívání povinnost zaměstnavatele zaplatit odměnu a odstoupné v případě protiprávního zaměstnání na po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, nedovolené snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu ve smyslu ustanovení 8 bodů 1 a 3 rámcové dohody s ohledem na to, že:
- a) povinnost zaplatit odměnu a odstoupné stanoví vnitrostátní právo pro každý případ pracovního poměru a nesměruje k předcházení zneužívání ve smyslu rámcové dohody a
- b) použití dříve existujícího rovnocenného právního předpisu má za právní následek uznání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou jako smluv na dobu neurčitou?
- 4) V případě kladných odpovědí na předchozí otázky, musí vnitrostátní soud při výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicí 1999/70/ES nepoužít ustanovení neslučitelná s touto směrnicí obsažená v právním opatření přijatém k provedení rámcové dohody, která vedou ke snížení obecné

úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu, jako jsou ustanovení článků 7 a 11 prezidentského nařízení č. 164/2004 a použít místo nich ustanovení obsažená v rovnocenném vnitrostátním právním opatření, které existovalo před vstupem směrnice v platnost, jako je ustanovení čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920?

- 5) V případě, že vnitrostátní soud shledá, že ustanovení (v daném případě čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920), které představuje rovnocenné právní opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je nedílnou částí směrnice 1999/70/ES, je v zásadě použitelné ve věci, která se týká pracovních poměrů na dobu určitou a na základě tohoto ustanovení zjištění, že k uzavření po sobě jdoucích pracovních smluv došlo na dobu určitou bez objektivního důvodu spojeného s povahou, typem a charakterem poskytované činnosti, znamená, že tyto smlouvy musejí být uznány jako pracovní smlouvy na dobu neurčitou, potom:
- a) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého skutečnost, že jako právní základ uzavření pracovních smluv na dobu určitou byl užit právní předpis upravující zaměstnání na základě pracovních smluv na dobu určitou k uspokojení sezónních, periodických, dočasných nebo výjimečných potřeb, i když ve skutečnosti zajišťované potřeby jsou „stálé a trvalé“, v každém případě představuje objektivní důvod pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou;
- b) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého musejí být ustanovení zakazující přeměnu pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru na pracovní smlouvy na dobu neurčitou vykládána tak, že ve veřejném sektoru je naprosto a v každém případě zakázána přeměna pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou na pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu neurčitou, i kdyby byla tato smlouva uzavřena protiprávně na dobu určitou, a sice tehdy, když uspokojované potřeby jsou stálé a trvalé, a že vnitrostátnímu soudu není dána možnost, aby v takových případech zjistil skutečný charakter sporného pracovního vztahu a správně ho kvalifikoval jako smlouvu na dobu neurčitou, nebo musí být tento zákaz omezen pouze na pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené skutečně k uspokojování dočasných, nepředvídaných, naléhavých, výjimečných nebo podobných potřeb, a nikoli na případy, kdy byly ve skutečnosti uzavřeny k uspokojování „stálých a trvalých“ potřeb?