Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

12. prosince 2013 *

„Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou — Zásada zákazu diskriminace — Pojem ‚pracovní podmínky' — Vnitrostátní právní předpisy upravující režim náhrady v případě protiprávního časového omezení pracovní smlouvy, který je odlišný od režimu náhrady poskytované za protiprávní ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou"

Ve věci C-361/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU podaná rozhodnutím Tribunale di Napoli (Itálie) ze dne 13. června 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 31. července 2012, v řízení

Carmela Carratù

proti

Poste Italiane SpA,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení M. Ilešič, předseda senátu, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (zpravodajka) a E. Jarašiūnas, soudci,

generální advokát: N. Wahl,

vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 5. června 2013,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za C. Carratù A. Cinquegranou a V. De Michelem, avvocati,

— za Poste Italiane SpA R. Pessim, A. Marescou, L. Fiorillem a G. Proiou, avvocati,

— za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,

— za polskou vládu B. Majczynou a M. Szpunarem, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi C. Cattabriga a M. van Beekem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: italština.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 26. září 2013,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43) (dále jen „směrnice 1999/70“), zásady účinné soudní ochrany vymezené v článku 6 SEU vykládaném ve spojení s článkem 47 a čl. 52 odst. 3 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a s článkem 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále jen „EÚLP“), jakož i výkladu obecných zásad unijního práva, jako je zásada právní jistoty, zásada rovnocennosti a zásada ochrany legitimního očekávání.

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Carmelou Carratù a společností Poste Italiane SpA (dále jen „Poste Italiane“) ohledně časového omezení pracovní smlouvy, kterou dotyčná uzavřela s touto společností.

Právní rámec

Unijní právní úprava

3 Ustanovení 1, 4, 5 a 8 rámcové dohody zní:

„Účel (ustanovení 1)

Účelem této rámcové dohody je

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

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

[...]

Zásada zákazu diskriminace (ustanovení 4)

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.

Opatření k předcházení zneužití (ustanovení 5)

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

   a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;

   b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou,

   c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

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

   a) považovány za „po sobě jdoucí“;

   b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.

[...]

Prováděcí ustanovení (Ustanovení 8)

1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě.

[...]“

Italské právní předpisy

4 Článek 32 zákona č. 183 ze dne 4. listopadu 2010 nadepsaný „Zákonné lhůty a pravidla upravující pracovní poměry na dobu určitou“ (GURI, běžný doplněk č. 262 ze dne 9. listopadu 2010, dále jen „zákon č. 183/2010“) stanoví:

„1. První a druhý pododstavec článku 6 zákona č. 604 ze dne 15. července 1966 [o individuálních propouštěních, GURI č. 195 ze dne 6. srpna 1966, dále jen „zákon č. 604/1966“] se nahrazují takto: propuštění musí být napadeno v prekluzívní lhůtě šedesáti dnů od doručení písemného oznámení o propuštění, nebo od písemného oznámení důvodů propuštění, pokud nebyly sděleny současně; k napadení musí dojít jakýmkoli písemným a to i mimosoudním aktem, který vyjadřuje vůli zaměstnance, a to i prostřednictvím zásahu odborové organizace proti propuštění. Napadení je neúčinné, jestliže ve lhůtě dvě stě sedmdesáti dnů není podána žaloba kanceláři soudu pro pracovněprávní spory nebo není protistraně sdělen návrh o pokus o smír nebo rozhodčí řízení, aniž je

dotčena možnost předložit nové písemnosti vypracované po podání žaloby. V případě, že návrh na smír nebo rozhodčí řízení bude zamítnut nebo nebude dosaženo dohody ohledně jejich vykonání, musí být žaloba podána v prekluzivní lhůtě šedesáti dnů od zamítnutí nebo nedosažení dohody

2. Ustanovení článku 6 [zákona č. 604/1966], ve znění odstavce 1 tohoto článku, se použijí i na všechny případy neplatného propuštění.

3. Ustanovení článku 6 [zákona č. 604/1966], ve znění odstavce 1 tohoto článku, se dále použijí: a) na propuštění, která vyžadují řešení otázek týkajících se kvalifikace pracovního poměru nebo oprávněnosti časového omezení smlouvy; […] d) na žalobu na neplatnost časového omezení pracovní smlouvy na základě článků 1, 2, a 4 legislativního nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001 [o provedení směrnice 1999/70 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [GURI č. 235 ze dne 9. října 2001], ve znění pozdějších předpisů [dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001“], přičemž lhůty se počítají od okamžiku stanoveného skončení smlouvy.

4. Ustanovení článku 6 zákona č. 604/1966, ve znění odstavce 1 tohoto článku, se použijí rovněž: a) na pracovní smlouvy na dobu určitou sjednané na základě článků 1, 2, a 4 [legislativního nařízení č. 368/2001], jejichž plnění probíhá ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona, přičemž lhůty se počítají od okamžiku stanoveného skončení smlouvy; b) na pracovní smlouvy na dobu určitou sjednané na základě zákonných ustanovení platných před [legislativním nařízením č. 368/2001], které byly již ukončeny ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona, přičemž lhůty se počítají ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona; [...]

5. V případech přeměny smlouvy na dobu určitou nařídí soud zaměstnavateli, aby vyplatil zaměstnanci celkovou náhradu ve výši odpovídající 2,5 až dvanáctinásobku poslední plné měsíční mzdy, podle kritérií uvedených v článku 8 [zákona č. 604/1966].

[...]

7. Ustanovení odstavců 5 a 6 se použijí na všechny spory, včetně sporů, které jsou projednávány ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona. Ohledně posledně uvedených sporů určí soud v případě potřeby a pouze pro účely stanovení náhrady upravené v odstavcích 5 a 6 lhůtu pro případné doplnění žaloby a příslušných námitek k uvedené žalobě a vykonává šetření na základě článku 421 občanského soudního řádu.“

5 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že směrnice 1999/70 byla v Itálii provedena legislativním nařízením č. 368/2001. Podle článku 1 tohoto legislativního nařízení lze pracovní smlouvu na dobu určitou uzavřít pouze z technických, výrobních nebo organizačních důvodů nebo pro účely nahrazení konkrétního zaměstnance a taková smlouva je neúčinná, pokud přímo či nepřímo nevyplývá z písemného dokumentu, v němž jsou tyto důvody upřesněny. Zaměstnavatel musí zaměstnanci předat kopii tohoto písemného dokumentu do pěti pracovních dnů ode dne, kdy došlo k zahájení pracovní činnosti.

6 Článek 18 zákona č. 300 ze dne 20. května 1970 o statusu zaměstnanců (GURI č. 131 ze dne 27. května 1970) stanoví:

„[…] V rozhodnutí, kterým prohlašuje neplatnost propuštění ve smyslu článku 2 [zákona č. 604/1966] nebo ruší propuštění, k němuž došlo bez závažného zavinění nebo porušení smlouvy, nebo jej prohlašuje za neplatné na základě samotného zákona, nařídí soud zaměstnavateli, podnikateli či jinému subjektu, který v každém sídle, každé provozovně, dceřiné společnosti, úřadě nebo samostatném oddělení, v němž došlo k propuštění, zaměstnává více než 15 zaměstnanců, nebo více než pět zaměstnanců v případě zemědělského podniku, aby zaměstnance zařadil zpět na pracovní místo. […]

V rozhodnutí […] uloží soud zaměstnavateli povinnost zaplatit zaměstnanci náhradu škody způsobené propuštěním, jehož neúčinnost nebo neplatnost byla prohlášena, a to ve formě náhrady odpovídající plné měsíční mzdě ode dne propuštění až do skutečného opětovného zařazení na pracovní místo, a uloží mu, aby ode dne propuštění až do skutečného opětovného zařazení zaměstnance na pracovní místo odvedl příspěvky na sociální zabezpečení; náhrada nesmí být v žádném případě nižší než pětinásobek plné měsíční mzdy.

Bez ohledu na nárok na náhradu […] může zaměstnanec od zaměstnavatele požadovat namísto opětovného zařazení na pracovní místo náhradu ve výši patnáctinásobku plné měsíční mzdy. Jestliže zaměstnanec nenastoupí na pracovní místo ve lhůtě 30 dnů od doručení výzvy zaměstnavatele, ani ve lhůtě 30 dnů od sdělení rozhodnutí nepožádá o zaplacení náhrady uvedené v tomto pododstavci, považuje se pracovní poměr po uplynutí výše uvedených lhůt za ukončený.

Vyhlášené rozhodnutí […] je [předběžně] vykonatelné.“

7 Zákon č. 604/1966 stanoví pravidla pro individuální propouštění v rámci pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou. Článek 8 tohoto zákona stanoví:

„Prokáže-li se, že k propuštění došlo bezdůvodně či bez oprávněného důvodu, musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance do tří dnů zpět na pracovní místo nebo mu namísto toho poskytnout náhradu, jejíž výše se pohybuje v rozmezí 2,5 až šestinásobku poslední plné měsíční mzdy, a při jejímž určení bude zohledněn počet zaměstnanců, velikost podniku, počet let odpracovaných dotyčným zaměstnancem a chování stran a podmínky, jimž podléhaly. Horní mez této náhrady může být zvýšena až na desetinásobek měsíční mzdy v případě, že zaměstnanec odpracoval více než deset let, a na čtrnáctinásobek měsíční mzdy v případě, že zaměstnanec odpracoval více než dvacet let a pokud podnik zaměstnává vice než patnáct zaměstnanců.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

8 Carmela Carratù byla zaměstnána společností Poste Italiane, aby pracovala na poštovním úřadě v Kampánii „na juniorské pozici v poštovním mechanizačním středisku“, a to na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou od 4. června do 15. září 2004. Smlouva, kterou dne 4. června 2004 podepsala pouze dotyčná zaměstnankyně, jí byla poté, co byla podepsána společností Poste Italiane, předána dne 15. června 2004.

9 Časové omezení pracovní smlouvy bylo odůvodněno na základě článku 1 legislativního nařízení č. 368/2001 nutností nahrazení chybějících zaměstnanců v průběhu letních dovolených.

10 Dne 21. září 2004 zaslala C. Carratù společnosti Poste Italiane doporučený dopis, v němž sdělila svůj zájem o další práci pro tuto společnost. Jelikož měla za to, že její zaměstnání na dobu určitou bylo protiprávní a neúčinné, protože smlouva byla uvedenou společností podepsána a paní C. Carratù předána až dne 15. června 2004, podala po marném pokusu o smír žalobu u Tribunale di Napoli, který vykonává působnost pracovního soudu. C. Carratù napadá skutečnost, že s ní byla uzavřena smlouva na dobu určitou, protože tato smlouva nespadá podle jejího názoru pod žádný z případů upravených v legislativním nařízení č. 368/2001, a konkrétně, že tato smlouva byla uzavřena, aniž v ní byli uvedeni pracovníci, kteří měli být zastoupeni, doba trvání jejich nepřítomnosti a konkrétní důvody jejich nepřítomnosti. C. Carratù proto požaduje, aby byla její smlouva na dobu určitou překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou, aby byla v návaznosti na toto překvalifikování opětovně zařazena na své pracovní místo a aby jí byla zaplacena ušlá mzda, na kterou jí vznikl v mezidobí nárok.

11 Společnost Poste Italiane tvrdí, že pro uzavření smlouvy na dobu určitou s C. Carratù existovaly skutečné důvody spočívající v potřebě zastoupení. Tato společnost zpochybňuje každopádně nárok žalobkyně v původním řízení na vyplacení mzdy za období před podáním její žaloby u předkládajícího soudu, jelikož dotyčná má podle jejího názoru nárok jen na prostou náhradu.

12 Mezitímním rozsudkem ze dne 25. ledna 2012 předkládající soud shledal, že žalobkyni váže ode dne 4. června 2004 ke společnosti Poste Italiane smlouva na dobu neurčitou. Tribunale di Napoli se však musí ještě vyslovit k důsledkům zrušení smlouvy na dobu určitou z hlediska odměny za práci a určit výši náhrady, která musí být vyplacena zaměstnanci, jenž byl protiprávně zaměstnán na dobu určitou.

13 V této souvislosti poukazuje předkládající soud na jistý rozpor mezi režimem náhrady upraveným zákonem č. 183/2010 a režimem náhrady škody podle obecného práva, který se uplatňuje ve všech ostatních oblastech občanského práva. Článek 32 odst. 5 tohoto zákona totiž stanoví ve prospěch pracovníka zaměstnaného protiprávně na dobu určitou náhradu ve výši odpovídající 2,5 až dvanáctinásobku poslední plné měsíční mzdy podle kritérií stanovených v článku 8 zákona č. 604/1966.

14 Podle názoru předkládajícího soudu takový režim náhrady značně znevýhodňuje pracovníka na dobu určitou, jelikož bez ohledu na délku řízení a den jeho opětovného zařazení na pracovní místo nebude moci získat náhradu, která by převyšovala maximálně stanovený dvanáctinásobek měsíční mzdy. V tomto ohledu má předkládající soud za to, že pracovníkovi, který byl protiprávně zaměstnán na dobu určitou, je přiznána menší ochrana, než jakou stanoví zásady občanského práva, a než je ochrana, jež je poskytována pracovníkovi zaměstnanému na dobu neurčitou, který byl protiprávně propuštěn, a jenž má v případech uvedených v článku 18 zákona č. 300 ze dne 20. května 1970 nárok na náhradu úměrně ve vztahu k celému období, které uplynulo od protiprávního propuštění do skutečného opětovného zařazení na pracovní místo.

15 Za těchto podmínek si předkládající soud klade otázku ohledně slučitelnosti uvedeného výkladu čl. 32 odst. 5 zákona č. 183/2010 se zásadami efektivity a rovnocennosti ochrany zaručené pracovníkovi zaměstnanému na dobu určitou, které musí členské státy dodržovat na základě směrnice 1999/70, jakož i se základním právem na účinnou soudní ochranu zakotveným v článku 47 Listiny a článku 6 EÚLP.

16 Za těchto podmínek se Tribunale di Napoli rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

„1) Je v rozporu se zásadou rovnocennosti ustanovení vnitrostátního práva, jímž se provádí směrnice 1999/70/ES takovým způsobem, že v případě protiprávního ukončení pracovní smlouvy obsahující neplatnou klauzuli o pracovním poměru na dobu určitou stanoví hospodářské důsledky, které jsou rozdílné a podstatně méně příznivé než hospodářské důsledky v případech protiprávního ukončení smlouvy uzavřené podle obecného občanského práva, která obsahuje neplatnou klauzuli o pracovním poměru na dobu určitou?

2) Je v souladu s unijním právem, že při jeho konkrétním použití zvýhodňuje sankce zaměstnavatele, který jednal zneužívajícím způsobem, v neprospěch zneužívaného zaměstnance tak, že doba trvání soudního řízení, a to i doba standardní, přímo poškozuje zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele a že se nápravný účinek opatření přijatého za účelem obnovení původního stavu úměrně snižuje s narůstající délkou řízení, až téměř zanikne?

3) Je v rámci působnosti unijního práva ve smyslu článku 51 Listiny v souladu s jejím článkem 47 a článkem 6 EÚLP, aby doba trvání soudního řízení, a to i doba standardní, přímo poškozovala zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele a aby se nápravný účinek opatření přijatého za účelem obnovení původního stavu úměrně snižoval s narůstající délkou řízení, až téměř zanikne?

4) Zahrnuje pojem pracovní podmínky uvedený v ustanovení 4 [rámcové dohody], vzhledem k vysvětlením poskytnutým v 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. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79)] a čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES [ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23)], také důsledky protiprávního ukončení pracovního poměru?

5) V případě kladné odpovědi na předchozí otázku, lze rozdílné důsledky, které vnitrostátní právní předpisy spojují s protiprávním ukončením pracovního poměru na dobu neurčitou na jedné straně a na dobu určitou na straně druhé, odůvodnit na základě ustanovení 4?

6) Mají být obecné zásady unijního práva, jako je zásada právní jistoty, ochrany legitimního očekávání, rovnosti procesněprávních prostředků obrany, účinné soudní ochrany, práva na projednání věci nezávislým soudem a obecně na spravedlivý proces, zaručené v čl. [6 odst. 2 EU] (ve znění čl. 1 odst. 8 Lisabonské smlouvy a na který odkazuje článek 46 EU – ve spojení s článkem 6 [EÚLP] a s články 46, 47 a čl. 52 odst. 3 [Listiny], vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby italský stát po uplynutí značně dlouhé doby (9 let) přijal ustanovení, jako je čl. 32 odst. 7 zákona č. 183/10, které mění důsledky probíhajících řízení a přímo poškozuje zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele a to tak, že se nápravný účinek opatření přijatého za účelem obnovení původního stavu úměrně snižuje s narůstající délkou řízení, až téměř zanikne?

7) Pokud Soudní dvůr nepřizná uvedeným zásadám hodnotu základních zásad unijního práva pro účely jejich horizontálního a všeobecného použití mezi účastníky řízení, a neshledá tedy rozpor ustanovení, jako je čl. 32 odst. 5 až 7 zákona č. 183/10, s povinnostmi podle směrnice 1999/70/ES a [Listiny], musí být taková společnost, jako je žalovaná ve věci v původním řízení, považována za státní instituci pro účely přímého vertikálního použití unijního práva, a především ustanovení 4 [rámcové dohody] a [Listiny]?“

K návrhům podaným C. Carratù po skončení ústní části řízení

17 Podáním ze dne 14. října 2013 došlým kanceláři Soudního dvora dne 6. listopadu téhož roku podala C. Carratù v návaznosti na stanovisko generálního advokáta přednesené dne 26. září 2013 návrh na základě článku 83 jednacího řádu Soudního dvora o znovuotevření ústní části řízení, v němž poukázala na možnost, že věc nebyla Soudnímu dvoru dostatečně objasněna, že vyvstaly nové skutečnosti, a že věc bude pravděpodobně rozhodnuta na základě argumentů, které nebyly mezi účastníky řízení projednány. Podpůrně C. Carratù Soudní dvůr vyzývá, aby na základě čl. 101 odst. 1 jednacího řádu požádal předkládající soud o vysvětlení. Konečně, ještě podpůrněji C. Carratù žádá, aby bylo účastníkům řízení ve věci D’Aniello a další (C-89/13), o které Soudní dvůr dosud nerozhodl, povoleno podat vyjádření v projednávané věci.

18 V první řadě je třeba připomenout, že Soudní dvůr může, bez návrhu nebo na návrh generálního advokáta nebo také na návrh účastníků řízení, nařídit znovuotevření ústní části řízení v souladu s článkem 83 svého jednacího řádu, pokud má za to, že je věc nedostatečně objasněna nebo že musí být rozhodnuta na základě argumentu, který nebyl mezi účastníky řízení projednán (rozsudek ze dne 11. dubna 2013, Novartis Pharma, C-535/11, bod 30 a citovaná judikatura).

19 Zadruhé je nutno uvést, že podle čl. 252 druhého pododstavce SFEU je úlohou generálního advokáta předkládat veřejně, zcela nestranně a nezávisle odůvodněná stanoviska ve věcech, které podle statutu Soudního dvora Evropské unie vyžadují jeho účast. Při plnění této úlohy může případně analyzovat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tak, že ji zasadí do kontextu, který je širší, než je kontext striktně definovaný předkládajícím soudem nebo účastníky původního řízení. Vzhledem k tomu, že Soudní dvůr není vázán stanoviskem generálního advokáta ani důvody, na základě kterých k němu

dospěl, není nezbytné znovuotevřít ústní část řízení podle článku 83 jednacího řádu pokaždé, když generální advokát nadnese právní otázku, která nebyla mezi účastníky řízení projednána (výše uvedený rozsudek Novartis Pharma, bod 31 a citovaná judikatura).

20 V projednávané věci nemusí být žádost o rozhodnutí o předběžné otázce rozhodnuta na základě argumentů, které nebyly mezi účastníky řízení projednány. Dále je nutno uvést, že žádost o vysvětlení předložená C. Carratù není relevantní, jelikož předkládající soud správně popsal vnitrostátní právní rámec, což nebylo ve vyjádření předložených Soudnímu dvoru nijak zpochybněno. Konečně, vzhledem k tomu, že věci C-361/12 a C-89/13 nebyly spojeny, neupravuje statut Soudního dvora ani jeho jednací řád možnost, aby byli v rámci posouzení určité věci vyslyšeni účastníci řízení v jiné věci. Věc je tudíž dostatečně objasněna k tomu, aby Soudní dvůr mohl rozhodnout o uvedené žádosti.

21 Po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta proto není namístě vyhovět návrhům C. Carratù, které byly uvedeny v bodě 17 tohoto rozsudku.

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

22 Společnost Poste Italiane má za to, že otázky položené předkládajícím soudem jsou nepřípustné, neboť tento soud neidentifikoval kritéria, ze kterých by Soudní dvůr mohl vycházet při svém posouzení, a neboť vnitrostátní ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, tedy čl. 32 odst. 5 až 7 zákona č. 183/2010 upravující sankce za protiprávní časové omezení pracovní smlouvy nespadá do působnosti směrnice 1999/70. Podle tvrzení této společnosti byla totiž tato směrnice provedena do italského vnitrostátního práva legislativním nařízením č. 368/2001, zatímco sporné ustanovení, které nabylo účinnosti až dne 24. listopadu 2010, bylo přijato pro jiné účely, než je nezbytnost provedení této směrnice, a sice za účelem úpravy režimu sankcí použitelných v případech protiprávního časového omezení pracovní smlouvy, což je oblast, kterou uvedená směrnice nijak neupravuje.

23 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora může tento soud odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také tehdy, pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 12. června 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Sb. rozh. s. I-4207, bod 25 a citovaná judikatura).

24 V projednávané věci se jeví jako těžce zpochybnitelné, že výklad unijního práva žádaný předkládajícím soudem skutečně odpovídá objektivní potřebě, která je inherentní řešení sporu projednávaného před tímto soudem. Zaprvé, pracovní smlouva, jelikož se jedná o smlouvu na dobu určitou, spadá do věcné působnosti rámcové dohody, a zadruhé, spor projednávaný předkládajícím soudem se týká toho, zda je právní situace zaměstnankyně, která byla zaměstnána na dobu určitou, srovnatelná se situací zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou.

25 Navíc je nutno podotknout, jak uvedl generální advokát v bodě 33 svého stanoviska, že otázka, zda byl zákon č. 183/2010 přijat v rámci provádění směrnice 1999/70, nemá dopad na přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

26 Za těchto okolností musí být žádost o rozhodnutí o předběžné otázce prohlášena za přípustnou.

K předběžným otázkám

K sedmé otázce

27 Podstatou sedmé otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba se zabývat jako první, je to, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že se jej lze přímo dovolávat vůči státní instituci, jako je žalovaná v původním řízení.

28 Je nutno uvést, že Soudní dvůr měl již příležitost judikovat, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody je z hlediska svého obsahu bezpodmínečné a dostatečně přesné na to, aby se jej mohl jednotlivec dovolávat u vnitrostátního soudu (viz rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 68).

29 Dále je nutno připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora patří mezi entity, vůči kterým se lze dovolávat ustanovení směrnice, která mohou vyvolávat přímé účinky, útvar, který byl bez ohledu na svou právní formu pověřen na základě aktu orgánu veřejné správy výkonem služby ve veřejném zájmu pod kontrolou posledně uvedeného orgánu a který k tomu disponuje výjimečnými pravomocemi ve srovnání s těmi, které vyplývají z pravidel upravujících vztahy mezi jednotlivci (viz rozsudek ze dne 12. září 2013, Kuso, C-614/11,bod 32 a citovaná judikatura).

30 V projednávané věci vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, jakož i z vyjádření předložených Soudnímu dvoru, že společnost Poste Italiane je, jak uvedl generální advokát v bodě 106 a násl. svého stanoviska, subjektem plně vlastněným italským státem prostřednictvím jeho jediného akcionáře, jímž je ministerstvo hospodářství a financí. Kromě toho vykonává svou činnost pod dohledem státu a Corte dei Conti (účetní dvůr), jehož člen je jedním z členů představenstva.

31 Na sedmou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že se jej lze přímo dovolávat vůči takové státní instituci, jako je Poste Italiane.

Ke čtvrté otázce

32 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je to, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje náhradu, kterou musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci z důvodu protiprávního časového omezení jeho pracovní smlouvy.

33 Je třeba připomenout, že vzhledem k cílům sledovaným rámcovou dohodou musí být její ustanovení 4 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (rozsudek ze dne 22. prosince 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, Sb. rozh. s. I-14031, bod 49 a citovaná judikatura).

34 Ačkoli ustanovení rámcové dohody výslovně nedefinují, jak uvedl generální advokát v bodě 37 svého stanoviska, pojem „pracovní podmínky“, měl již Soudní dvůr příležitost vyložit tento pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku obsažené 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. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), které má téměř shodné znění se zněním ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

35 Soudní dvůr v tomto ohledu již rozhodl, že rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další, C-395/08 a C-396/08, Sb. rozh. s. I-5119, bod 46).

36 Pokud jde o rámcovou dohodu, lze tyto argumenty přenést na náhrady určené ke kompenzaci protiprávního uzavření smlouvy na dobu určitou.

37 Je totiž nesporné, že se taková náhrada zaměstnanci přiznává z důvodu pracovního poměru uzavřeného mezi ním a jeho zaměstnavatelem. Jelikož je vyplácena na základě zaměstnání, spadá pod pojem „pracovní podmínky“.

38 Na čtvrtou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje náhradu, kterou musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu protiprávního časového omezení jeho pracovní smlouvy.

K páté otázce

39 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je to, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že ukládá povinnost, aby bylo s náhradou přiznávanou v případě protiprávního časového omezení pracovní smlouvy zacházeno stejně jako s náhradou vyplácenou v případě protiprávního ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou.

40 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Kromě toho preambule této rámcové dohody ve svém třetím pododstavci uvádí, že tato dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“. Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 v tomto ohledu uvádí, že cílem rámcové dohody je zejména zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků takové povahy, jaká zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (výše uvedený rozsudek Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, bod 47).

41 Účelem rámcové dohody, a zejména jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování uvedené zásady u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby byl zaměstnanecký poměr takové povahy využit zaměstnavatelem k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I -7109, bod 37).

42 Jak ovšem vyplývá ze samotného znění ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, rovné zacházení se nepoužije mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří nejsou srovnatelní.

43 Pro účely posouzení, zda náhrada vyplácená v případě protiprávního časového omezení pracovní smlouvy na dobu určitou musí být stejná jako náhrada vyplácená v případě protiprávního ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou, je třeba nejprve zkoumat, zda dotyčné osoby mohou být považovány za osoby nacházející se ve srovnatelné situaci (viz obdobně rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, bod 42 a citovaná judikatura).

44 Je nutno konstatovat, že jedna z těchto náhrad je vyplácena v situaci, která se značně liší od situace, jež vede k vyplácení druhé z těchto náhrad. První náhrada se totiž týká zaměstnanců, jejichž pracovní smlouva byla uzavřena v rozporu s právem, zatímco druhá se týká propuštěných zaměstnanců.

45 Z toho vyplývá, že rovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, jak je ukládá ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, se v takovém sporu, o který se jedná v původním řízení, nepoužije.

46 Je však třeba upřesnit, že ustanovení 8 bod 1 rámcové dohody stanoví, že „členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě“.

47 Přesněji řečeno, ačkoli znění ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody neumožňuje učinit závěr, že se náhrada za protiprávní časové omezení pracovní smlouvy a náhrada za ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou vztahují na zaměstnance nacházející se ve srovnatelných situacích, z výkladu uvedených ustanovení 4 bodu 1 a 8 bodu 1 ve vzájemném spojení vyplývá, že opravňují členské státy, které si to přejí, zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance v pracovních poměrech na dobu určitou, a postavit tak v takovém případě, o jaký se jedná ve věci v původním řízení, finanční důsledky protiprávního uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou na roveň finančním důsledkům, které lze vyvozovat v případě protiprávního ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou.

48 Na pátou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že ačkoli rámcová dohoda nebrání tomu, aby členské státy zavedly příznivější zacházení, než jaké tato dohoda stanoví pro zaměstnance v pracovních poměrech na dobu určitou, musí být ustanovení 4 bod 1 této rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že neukládá povinnost, aby bylo s náhradou přiznávanou v případě protiprávního časového omezení pracovní smlouvy zacházeno stejně jako s náhradou vyplácenou v případě protiprávního ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou.

K první, druhé, třetí a šesté otázce

49 S ohledem na odpovědi na čtvrtou a pátou otázku není třeba odpovídat na první, druhou, třetí a šestou otázku.

K nákladům řízení

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

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

1) Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, obsažené v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že se jej lze přímo dovolávat vůči takové státní instituci, jako je Poste Italiane SpA.

2) Ustanovení 4 bod 1 této rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje náhradu, kterou musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnanci z důvodu protiprávního časového omezení jeho pracovní smlouvy.

3) Ačkoli uvedená rámcová dohoda nebrání tomu, aby členské státy zavedly příznivější zacházení, než jaké tato dohoda stanoví pro zaměstnance v pracovních poměrech na dobu určitou, musí být ustanovení 4 bod 1 této rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že

neukládá povinnost, aby bylo s náhradou přiznávanou v případě protiprávního časového omezení pracovní smlouvy zacházeno stejně jako s náhradou vyplácenou v případě protiprávního ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Podpisy.