



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

3. července 2014*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Námořní doprava — Trajekty uskutečňující přepravu mezi dvěma přístavy nacházejícími se v témže členském státě — Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou — Ustanovení 3 bod 1 — Pojem ‚pracovní smlouva na dobu určitou‘ — Ustanovení 5 bod 1 — Opatření zaměřená na předcházení zneužívání smluv na dobu určitou — Sankce — Přeměna na pracovní poměr na dobu neurčitou — Podmínky“

Ve spojených věcech C-362/13, C-363/13 a C-407/13,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Corte suprema di cassazione (Itálie) ze dne 3. dubna 2013, došlými Soudnímu dvoru dne 28. června a 17. července 2013, v řízeních

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo a další (C-407/13)

proti

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

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

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. května 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za M. Fiaminga a L. Zappalà A. Notarianni, avvocatessa,

— za F. Rotonda a další V. De Michele a R. Garofalem, avvocati,

* Jednací jazyk: italština.

- za Rete Ferroviaria Italiana SpA F. Sciaudonem, avvocato,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. Albenziem, avvocato dello Stato,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za norskou vládu I. S. Jansen a K. B. Moenem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi C. Cattabriga a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu ustanovení 3 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni jako námořníci, a jejich zaměstnavatelem, Rete Ferroviaria Italiana Bluvia SpA (dále jen „RFI“), ve věci kvalifikace pracovních smluv uzavřených mezi těmito zaměstnanci a posledně uvedenou společností.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 1999/70/ES

- 3 Podle článku 1 směrnice 1999/70 je jejím účelem „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.
- 4 Druhý až čtvrtý pododstavec preambule rámcové dohody znějí následovně:

„Strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance přijaté na dobu určitou kromě těch, kteří byli do podniku dočasně umístěni agenturou pro dočasnou práci. Strany mají v úmyslu zvážit nutnost podobných dohod týkajících se dočasných zaměstnání.“

5 Body 6 až 8 a bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody stanoví:

- „6. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů a přispívají ke kvalitě života dotýčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon;
7. vzhledem k tomu, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání;
8. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům;

[...]

10. vzhledem k tomu, že tato dohoda ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám, minimálním požadavkům a ustanovením, aby bylo možné přihlídnout k situaci v každém členském státě a k okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy“.

6 Ustanovení 1 rámcové dohody, nadepsané „Účel“, stanoví:

„Účelem této rámcové dohody je

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

7 Ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, stanoví:

- „1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.
2. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na
 - a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání;
 - b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.“

8 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

[...]“

9 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

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

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

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

- a) považovány za „po sobě jdoucí“;
- b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

10 Ustanovení 8 rámcové dohody, nadepsané „Prováděcí ustanovení“, ve svém bodě 2 uvádí:

„Touto dohodou nejsou dotčeny zvláštní [unijní] předpisy [...], a zejména [unijní] předpisy [...] v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostech pro muže a ženy.“

Směrnice 2009/13/ES

11 Článek 1 směrnice Rady 2009/13/ES ze dne 16. února 2009, kterou se provádí dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 uzavřená Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a kterou se mění směrnice 1999/63/ES (Úř. věst. L 124, s. 30), zní následovně:

„Touto směrnicí se provádí Dohoda k Úmluvě o práci na moři z roku 2006 [dále jen ‚MLC 2006‘], uzavřená dne 19. května 2008 mezi organizacemi zastupujícími sociální partnery v odvětví námořní dopravy (Svaz provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství, ECSA, a Evropská federace pracovníků v dopravě, ETF), obsažená v příloze [dále jen ‚dohoda k MLC 2006‘].“

12 Část dohody nadepsaná „Definice a rozsah působnosti“ stanoví:

„1. Pro účely této dohody, a nestanoví-li konkrétní ustanovení jinak, se rozumí:

[...]

c) ‚námořníkem‘ osoba, která je zaměstnána, najata či pracuje v jakémkoli postavení na palubě lodi, na kterou se vztahuje tato dohoda;

[...]

e) ‚lodí‘ loď jiná než plavící se výhradně ve vnitrozemských vodách nebo vodách v rámci chráněných vod či vod k nim přiléhajících nebo oblastech, kde platí přístavní předpisy;

[...]

2. Není-li v této dohodě výslovně stanoveno jinak, vztahuje se na všechny námořníky.

[...]“

13 V části uvedené dohody nadepsané „Pravidla a normy“ hlava 2, nadepsaná „Podmínky zaměstnání“, obsahuje zejména pravidlo 2.1, jehož předmětem jsou „Pracovní dohody námořníků“. Norma A2.1 odst. 4 tohoto pravidla zní následovně:

„Každý členský stát přijme právní předpisy, které upřesňují záležitosti, jež mají být začleněny do všech pracovních dohod námořníků upravených jeho vnitrostátním právem. Pracovní dohody námořníků musí ve všech případech obsahovat tyto údaje:

[...]

c) místo a datum uzavření pracovní dohody námořníka;

[...]

g) ukončení dohody a podmínky tohoto ukončení, včetně těchto:

i) pokud byla dohoda uzavřena na dobu neurčitou, podmínky opravňující každou ze stran k jejímu ukončení a požadovanou výpovědní dobu, která nesmí být pro majitele lodi kratší než pro námořníka,

ii) pokud byla dohoda uzavřena na dobu určitou, datum stanovené pro konec její platnosti, a

iii) pokud byla dohoda uzavřena na určitou plavbu, přístav určení a dobu, která musí po příplutí uplynout před propuštěním námořníka;

[...]“

14 Poslední část této dohody, nadepsaná „Závěrečná ustanovení“, obsahuje čtvrtý pododstavec, který uvádí:

„Touto dohodou nejsou dotčeny žádné přísnější nebo zvláštní stávající [unijní] právní předpisy [...].“

Italské právo

15 V Itálii se pracovní smlouvy námořníků řídí ustanoveními zákoníku o letecké a lodní dopravě, schváleného královským nařízením č. 327 ze dne 30. března 1942 (dále jen „zákoník o letecké a lodní dopravě“), který se podle svého článku 1 použije přednostně a má přednost před obecnou právní úpravou pracovních smluv. Tyto smlouvy proto nepodléhají legislativnímu nařízení č. 368 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001, s. 4).

16 Článek 325 zákoníku o letecké a lodní dopravě stanoví:

„Pracovní smlouva může být uzavřena:

- a) na určitou plavbu nebo několik plaveb;
- b) na dobu určitou;
- c) na dobu neurčitou.

[...]

Pro účely pracovní smlouvy se pojmem ‚plavba‘ rozumí veškeré jízdy uskutečněné mezi přístavem nakládky a cílovým přístavem, a dále případná jízda jen s vytížením za účelem návratu do přístavu nakládky.

[...]“

17 Článek 326 zákoníku o letecké a lodní dopravě stanoví:

„Smlouva na dobu určitou a smlouva na několik plaveb nemohou být uzavřeny na dobu delší než jeden rok; pokud jsou uzavřeny na dobu delší, jsou považovány za smlouvy na dobu neurčitou.

Pokud zaměstnanec na základě několika smluv na jednotlivé plavby nebo několika smluv na dobu určitou nebo několika smluv prvního či druhého typu pracuje nepřetržitě pro stejného majitele plavidla po dobu přesahující jeden rok, pracovní smlouva se řídí právními předpisy upravujícími smlouvy na dobu neurčitou.

Pro účely předchozího pododstavce se práce považuje za nepřetržitou, pokud mezi skončením smlouvy a uzavřením následné smlouvy uběhne doba nepřesahující šedesát dní“.

18 Článek 332 zákoníku o letecké a lodní dopravě stanoví:

„Pracovní smlouva musí uvádět:

[...]

- 4) plavbu nebo plavby, které mají být vykonány, a datum, kdy zaměstnanec nastupuje do služby, pokud se jedná o zaměstnání na určité plavby; začátek a délku smlouvy, pokud se jedná o smlouvu na dobu určitou [...]

[...]“

19 Článek 374 zákoníku o letecké a lodní dopravě stanoví:

„Od ustanovení článku 326 [...] se lze odchýlit stavovskými předpisy; individuální smlouvy se od nich však mohou odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Nicméně ani na základě stavovských předpisů nelze prodloužit dobu stanovenou v prvním a ve druhém pododstavci článku 326 a nelze zkrátit dobu stanovenou ve třetím pododstavci téhož článku.“

Spory v původním řízení a předběžné otázky

- 20 Žalobci v původních řízeních jsou námořníci zapsaní v registru námořníků. Byli zaměstnáni společností RFI na základě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uzavřených po roce 2001 na jednu nebo více plaveb, a to nejdéle na 78 dnů, aby pracovali na trajektech zajišťujících spojení mezi Messina-Villa San Giovanni a Messina-Regio Calabria (Itálie). Z předkládacích rozhodnutí vyplývá, že uvedení žalobci pracovali na základě těchto smluv pro svého zaměstnavatele po dobu kratší než jeden rok a že od ukončení jedné pracovní smlouvy do uzavření následující pracovní smlouvy uplynula doba delší než šedesát dnů.
- 21 Protože se žalobci v původních řízeních domnívali, že jejich pracovní poměry byly při jejich vylodění ukončeny protiprávně, obrátili se na Tribunale di Messina, aby rozhodl o neplatnosti jejich pracovních smluv na dobu určitou, o jejich přeměně na pracovní poměr na dobu neurčitou, o okamžitém obnovení jejich pracovního poměru nebo o opětovném zařazení na pracovní místo a o náhradě škody.
- 22 Zatímco Tribunale di Messina v prvním stupni vyhověl návrhovým žádáním žalobců v původním řízení ve věci C-407/13 a zamítl návrhová žádání žalobců v původním řízení ve věcech C-362/13 a C-363/13, Corte d'appello di Messina ve druhém stupni veškeré požadavky zamítl.
- 23 Žalobci v původním řízení proto podali kasační opravný prostředek ke Corte suprema di cassazione, v němž Corte d'appello di Messina vytýkají, že rozhodl, že se rámcová dohoda na námořníky nevztahuje, a že jejich pracovní smlouvy na dobu určitou považoval za legální, přestože tyto smlouvy neuváděly ani konec těchto smluv, nýbrž pouze délku jejich trvání prostřednictvím výrazu „nejvýše 78 dnů“, ani objektivní důvody pro použití takovýchto smluv. Podle uvedených žalobců došlo k zneužití pracovních smluv na dobu určitou, protože tyto smlouvy nebyly použity z důvodu zvláštní povahy práce na moři nebo z důvodu existence objektivních důvodů, nýbrž proto, aby řešily strukturální nedostatek personálu.
- 24 Podle Corte suprema di cassazione proto vyvstává otázka, zda se rámcová dohoda vztahuje na pracovní poměry uzavřené v námořní dopravě. Pokud by totiž tomu tak bylo, mohlo by se ukázat, že podmínky zaměstnávání na dobu určitou stanovené zákoníkem o letecké a lodní dopravě jsou v rozporu s rámcovou dohodou. Vzhledem k tomu, že italský zákonodárce legislativním nařízením č. 368 ze dne 6. září 2001 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS provedl povinnost zakotvenou v ustanovení 5 této dohody, která spočívá v přijetí opatření způsobilých zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, mohlo by z toho vyplývat, že ustanovení tohoto nařízení musí platit i pro pracovní poměry v námořní dopravě.
- 25 Za těchto podmínek se Corte suprema di cassazione rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Lze na práci v odvětví námořní dopravy použít ustanovení rámcové dohody [...]? Může se zejména ustanovení 2 bod 1 [rámcové dohody] vztahovat i na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnané na [trajektech] zajišťujících denní spoje?

- 2) Brání rámcová dohoda [...] a zejména [její] ustanovení 3 bod 1 vnitrostátní právní úpravě, která stanoví (článek 332 zákoníku o letecké a lodní dopravě), že musí být uvedena ‚délka trvání‘, a nikoliv ‚konec‘ smlouvy? Je slučitelné s uvedenou směrnicí, je-li délka trvání smlouvy stanovena uvedením konečné lhůty, u níž je jisté, že nastane (‚nejvýše 78 dní‘), u níž ale není jisté, kdy k tomu dojde?
 - 3) Brání rámcová dohoda [...] a zejména [její] ustanovení 3 bod 1 vnitrostátní právní úpravě (články 325, 326 a 332 zákoníku o letecké a lodní dopravě), která stanoví jako objektivní důvody pro uzavření smlouvy na dobu určitou uskutečnění plavby nebo plaveb, čímž v podstatě dochází k překrytí předmětu smlouvy (plnění) a její příčiny (důvodu jejího uzavření na dobu určitou)?
 - 4) Brání rámcová dohoda [...] vnitrostátní právní úpravě (v projednávaném případě ustanovením zákoníku o letecké a lodní dopravě), která v případě využití po sobě jdoucích smluv (které může představovat zneužití ve smyslu ustanovení 5) vylučuje jejich přeměnu na pracovní poměr na dobu neurčitou (opatření, jehož uplatnění umožňuje článek 326 zákoníku o letecké a lodní dopravě jen v případě, pokud zaměstnanec pracuje nepřetržitě po dobu delší než jeden rok a v případě, že mezi skončením smlouvy a uzavřením následující smlouvy neuběhne více než šedesát dnů)?“
- 26 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 28. srpna 2013 byly věci C-362/13, C-363/13 a C-407/13 spojeny pro účely písemné i ústní části řízení, jakož i pro účely rozsudku.

K předběžným otázkám

K první otázce

- 27 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že se vztahuje na takové zaměstnance, jako jsou žalobci v původním řízení, kteří jsou zaměstnání jako námořníci na základě pracovních smluv na dobu určitou na trajektech zajišťujících námořní spojení mezi dvěma přístavy nacházejícími se v témže členském státě.
- 28 V tomto ohledu je třeba připomenout, jak již Soudní dvůr opakovaně judikoval, že ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody vyplývá, že rozsah působnosti této rámcové dohody je určen široce, a že se tudíž vztahuje obecně na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“ (viz zejména rozsudky Adeneler a další, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, bod 34 a Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, bod 38).
- 29 Kromě toho vymezení pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, uvedené v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru (rozsudky Adeneler a další, EU:C:2006:443, bod 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, bod 34, jakož i Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 38) a jaká je kvalifikace jejich smlouvy podle vnitrostátního práva (rozsudek Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 166).
- 30 Rámcová dohoda se tedy vztahuje na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, který existuje mezi nimi a jejich zaměstnavatelem (rozsudky Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, bod 28, a Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 42, jakož i usnesení Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, bod 26).

- 31 Je ovšem pravda, že rozsah působnosti rámcové dohody není neomezený. Ze znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové smlouvy vyplývá, že pracovní smlouvy a pracovní poměry, na které se tato rámcová dohoda vztahuje, nevymezuje tato dohoda ani unijní právo, ale vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti, pokud tato definice nepovede ke svévolnému vyloučení určité kategorie osob z ochrany poskytnuté rámcovou dohodou (rozsudek Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, body 42 a 51).
- 32 Kromě toho ustanovení 2 bod 2 rámcové dohody dává členským státům prostor pro uvážení, pokud jde o uplatnění rámcové dohody na určité kategorie pracovních smluv nebo pracovních poměrů. Toto ustanovení totiž členským státům a sociálním partnerům poskytuje možnost vyjmout z oblasti působnosti této rámcové dohody „vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání“, jakož i „pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání“ (rozsudky Adeneler a další, EU:C:2006:443, bod 57; Sibilio, EU:C:2012:148, body 52 a 53, jakož i Della Rocca, EU:C:2013:235, bod 35).
- 33 Mimoto Soudní dvůr rozhodl, že ze čtvrtého pododstavce preambule rámcové dohody výslovně vyplývá, že se dohoda nevztahuje na zaměstnance ve zprostředkovaném dočasném pracovním poměru (viz rozsudek Della Rocca, EU:C:2013:235, body 36 a 45).
- 34 V projednávaném případě z informací poskytnutých Soudnímu dvoru, které nebyly zpochybněny, vyplývá, že žalobci v původním řízení byli vůči svému zaměstnavateli vázáni pracovní smlouvou ve smyslu vnitrostátního práva. Je rovněž nesporné, že tyto pracovní smlouvy nepatří k pracovním poměrům, jež mohou být z rozsahu působnosti rámcové dohody vyloučeny podle ustanovení 2 bodu 2 této dohody.
- 35 Společnost RFI, jakož i italská a norská vláda nicméně zdůrazňují, že unijní právo, stejně jako mezinárodní právo a vnitrostátní právo, obsahuje ustanovení, která mají zvlášť upravovat odvětví námořní dopravy. Zejména dohoda k MLC 2006, která je uvedena v příloze směrnice 2009/13, obsahuje řadu pravidel a norem týkajících se pracovních dohod námořníků, například normu A.2.1 odst. 4 písm. g), která definuje ukončení dohody a podmínky tohoto ukončení. Podle ustanovení 8 bodu 2 rámcové dohody nejsou touto dohodou dotčeny zvláštní unijní předpisy.
- 36 Není však zřejmé, a ani to ostatně nebylo tvrzeno, že by dohoda k MLC 2006, stejně jako ostatní akty přijaté unijním zákonodárcem týkající se odvětví námořní dopravy, obsahovala pravidla určená – stejně jako rámcová dohoda – k zaručení uplatňování zásady zákazu diskriminace, pokud jde o zaměstnance zaměstnané na dobu určitou, nebo k zamezení zneužití vyplývajícího z používání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Dohodou k MLC 2006 však nejsou, jak vyplývá zejména ze třetího pododstavce jejich závěrečných ustanovení, dotčena žádná jiná zvláštní ustanovení platná v Unii nebo ustanovení, která námořníkům zaručují vyšší úroveň ochrany.
- 37 Kromě toho je nutné konstatovat, že podle bodu 1 písm. c) a e), jakož i bodu 2 dohody k MLC 2006, se tato dohoda nevztahuje na námořníky zaměstnané na palubě lodí plavících se výhradně ve vnitrozemských vodách, o něž jde i ve věcech v původních řízeních.
- 38 Z toho vyplývá, že zaměstnanci nacházející se v situaci žalobců v původních řízeních, kteří mají status námořníků zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou na trajektech zajišťujících námořní spojení mezi dvěma přístavy nacházejícími se v témže členském státě, spadají do rozsahu působnosti rámcové dohody, protože tato dohoda žádné specifické odvětví ze své oblasti působnosti nevyklučuje.
- 39 Tento závěr potvrzuje obsah ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, z něhož v souladu s třetím pododstavcem preambule rámcové dohody, jakož i v souladu s body 8 a 10 jejího obecného odůvodnění vyplývá, že v rámci provedení uvedené rámcové dohody mají členské státy možnost, je-li

to objektivně odůvodněno, přihlédnout ke zvláštním potřebám dotčených specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců (v tomto smyslu viz rozsudky Marrosu a Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, bod 45, jakož i Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, bod 49).

- 40 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku odpovědět, že rámcová dohoda musí být vykládána v tom smyslu, že se vztahuje na takové zaměstnance, jako jsou žalobci v původním řízení, kteří jsou zaměstnání jako námořníci na základě pracovních smluv na dobu určitou na trajektech zajišťujících námořní spojení mezi dvěma přístavy nacházejícími se v témže členském státě.

Ke druhé otázce

- 41 Svou druhou otázkou se předkládající soud táže, zda musí být ustanovení rámcové dohody, zejména její ustanovení 3 bod 1, vykládána v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věcech v původních řízeních, která stanoví, že pracovní smlouvy na dobu určitou musí uvádět svoji délku trvání, ne však svůj konec.
- 42 Společnost RFI má za to, že tato otázka je nepřijatelná ze dvou důvodů. Na straně jedné se týká výkladu vnitrostátního práva. Na straně druhé je účelem ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody pouze definovat určité pojmy, a nepředstavuje proto kritérium legality dotčené vnitrostátní právní úpravy.
- 43 Je však třeba konstatovat, že tato otázka se jednoznačně týká výkladu unijního práva, a je tedy přípustná.
- 44 Pokud jde o věc samou, je třeba připomenout, že účelem rámcové dohody není harmonizovat veškerá vnitrostátní pravidla týkající se pracovních smluv na dobu určitou, nýbrž pouze stanovit obecné zásady a minimální požadavky a vymezit tak obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a zabránit zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudky Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509 body 26 a 36; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 111, a Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, bod 41, jakož i usnesení Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, bod 54).
- 45 Rámcová dohoda neobsahuje žádné ustanovení týkající se formálních údajů, které musí být uvedeny v pracovních smlouvách na dobu určitou.
- 46 Ustanovení 3 bod 1 rámcové dohody se v této souvislosti, jak jasně vyplývá z jeho nadpisu a z jeho znění, omezuje na definování pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ a v tomto rámci na uvedení charakteristických rysů smlouvy na dobu určitou, například okolnost, že konec takovéto smlouvy je určen „objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“. Toto ustanovení naproti tomu nestanoví členským státům žádnou povinnost, pokud jde o pravidla vnitrostátního práva platná pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz usnesení Vino, EU:C:2010:677, body 60 až 62 a citovaná judikatura).
- 47 V každém případě, za předpokladu, že tato otázka musí být chápána v tom smyslu, že směřuje k určení, zda se rámcová dohoda vztahuje na zaměstnance s takovými pracovními smlouvami, o jaké se jedná ve věcech v původních řízeních, které prostřednictvím uvedení výrazu „nejvýše 78 dní“ uvádějí pouze svoji délku trvání, stačí konstatovat, že tyto zaměstnanci musí být považováni za „zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, protože tento údaj je způsobilý objektivně určit konec uvedených smluv, a rámcová smlouva se na ně tedy vztahuje.

48 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět, že ustanovení rámcové dohody musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věcech v původních řízeních, která stanoví, že pracovní smlouvy na dobu určitou musí uvádět svoji délku trvání, ne však svůj konec.

Ke třetí a čtvrté otázce

49 Podstatou třetí a čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 3 bod 1 a ustanovení 5 rámcové dohody vykládána v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věcech v původních řízeních, která na straně jedné vychází z toho, že objektivní odůvodnění pracovní smlouvy na dobu určitou představuje pouhé uvedení plavby nebo plaveb, jež mají být uskutečněny, a na straně druhé stanoví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou pouze v případě, kdy byl dotyčný zaměstnanec na základě těchto smluv nepřetržitě zaměstnán týž zaměstnavatelem po dobu delší než jeden rok, přičemž se pracovní poměr považuje za nepřetržitý, pokud mezi jednotlivými pracovními smlouvami na dobu určitou neuplynulo více než šedesát dnů.

50 Společnost RFI má za to, že část této otázky, která odpovídá třetí otázce, je nepřijatelná, neboť nespojuje s předmětem sporů v původních řízeních, protože jejím cílem je přezkoumat slučitelnost vnitrostátní právní úpravy týkající se pracovních smluv na jednu nebo více konkrétních plaveb s rámcovou dohodou, přestože ve věcech v původních řízeních byly dotčené pracovní smlouvy kvalifikovány jako pracovní smlouvy na dobu určitou.

51 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí ze strany Soudního dvora rozhodnout o žádosti podané vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, je-li 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 jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky Della Rocca, EU:C:2013:235, bod 29, a Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 35).

52 V projednávaném případě je však třeba konstatovat, že předkládající soud se zamýšlí nad výkladem rámcové dohody v rámci skutečných sporů, které následovaly po ukončení po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uzavřených žalobci v původních řízeních na jednu nebo několik konkrétních plaveb. Svou třetí otázkou se tento soud táže, zda vnitrostátní právní úprava dotčená v původních řízeních, podle níž uvedení plavby nebo plaveb, jež mají být uskutečněny, představuje objektivní důvod pro uzavření takovýchto smluv, je v souladu s požadavky stanovenými rámcovou dohodou. Za těchto podmínek nemůže být tato otázka považována za hypotetickou, a musí být proto považována za přípustnou.

53 Pokud jde o věc samou, pak v rozsahu, v němž se projednávají otázky týkající výkladu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, je třeba připomenout, jak bylo vysvětleno v bodě 46 tohoto rozsudku, že toto ustanovení není relevantní, protože členským státům nestanoví žádnou povinnost, pokud jde o pravidla vnitrostátního práva platná pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.

54 Pokud jde o ustanovení 5 rámcové dohody, je třeba připomenout, že účelem bodu 1 tohoto ustanovení je provést jeden z cílů, jež sleduje tato rámcová dohoda, a sice ohraničit opakované, po sobě následující využívání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor zaměstnanců, tím, že bude vytvořen určitý počet minimálních ochranných ustanovení, jejichž úkolem bude zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců (viz zejména rozsudky

Adeneler a další, EU:C:2006:443, bod 63; Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 73; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, bod 31; Küçük, EU:C:2012:39, bod 25, jakož i Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 41).

- 55 Jak totiž vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, jakož i z bodů 6 a 8 obecného odůvodnění uvedené rámcové dohody, možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, zatímco pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností (rozsudky Adeneler a další, EU:C:2006:443, bod 62, jakož i Huet, EU:C:2012:133, bod 35).
- 56 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody proto ukládá členským státům, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, nejdelšího možného celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů (viz zejména rozsudky Angelidaki a další, EU:C:2009:250, body 74 a 151; Küçük, EU:C:2012:39, bod 26, Márquez Samohano, EU:C:2014:146, bod 42, jakož i usnesení Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, body 18 a 19).
- 57 Je však třeba bez dalšího zdůraznit, že rámcová dohoda neukládá členským státům povinnost přijmout opatření požadující, aby jakákoli první nebo jediná pracovní smlouva na dobu určitou byla odůvodněna objektivním důvodem. Jak již Soudní dvůr rozhodl, na takovéto pracovní smlouvy na dobu určitou se totiž nevztahuje ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, který se týká výlučně jen předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž objektivní důvody stanovené v bodě 1 písm. a) zmíněného ustanovení se vztahují pouze na „obnovení těchto pracovních smluv a poměrů“ (viz rozsudek Angelidaki a další, EU:C: 2009:250, bod 90, jakož i usnesení Vino, EU:C:2010:677, body 58 a 59).
- 58 Co se týče uvedených po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, z bodu 56 tohoto rozsudku totiž vyplývá, že strany rámcové dohody, jak uvádí bod 7 jejího obecného odůvodnění, považovaly použití pracovních smluv na dobu určitou založené na objektivních příčinách za určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání (viz rozsudky Adeneler a další, EU:C:2006:443, bod 67; Angelidaki a další, EU:C:2009:250, body 91 a 92, jakož i usnesení Vassilakis a další, C-364/07, EU:C:2008:346, bod 86).
- 59 Členské státy nicméně mají při provádění ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo více opatření vyjmenovaných v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení anebo existujících rovnocenných právních opatření, a to s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců (viz rozsudky Impact, EU:C:2008:223, bod 71; Angelidaki a další, EU:C:2009:250, body 81 a 93, jakož i Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, bod 35).
- 60 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím určuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužití, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení, za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody (rozsudek Huet, EU:C:2012:133, body 42 a 43 a citovaná judikatura).
- 61 Z toho plyne, že pro účely tohoto provedení se členský stát může legitimně rozhodnout, že nepřijme opatření podle bodu 1 písm. a) zmíněného ustanovení spočívající v požadavku, že obnovení takovýchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou musí být ospravedlněno objektivními důvody. Může dát naopak přednost opatření uvedenému v bodě 1 písm. b) zmíněného ustanovení, jež se týká maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů, či opatření uvedenému v bodě 1 písm. c), jež se týká počtu jejich obnovení, nebo oběma,

anebo se může rozhodnout pro zachování stávajících rovnocenných právních opatření, jestliže zvolené opatření, ať již je jakékoliv, zajistí, že bude účinně zabráněno zneužití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (viz rozsudek Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 94, jakož i v tomto smyslu rozsudek Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, bod 44).

- 62 Kromě toho pokud unijní právo, tak jako v projednávané věci, nestanoví konkrétní sankce pro případ, že bylo zneužití přesto zjištěno, jsou vnitrostátní orgány povinny přijmout opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých k provedení rámcové dohody (viz zejména rozsudek Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 158, jakož i usnesení Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, bod 45, a Papalia, EU:C:2013:873, bod 20).
- 63 Při neexistenci unijní právní úpravy v této oblasti sice patří podmínky uplatňování takovýchto norem do působnosti vnitrostátního právního řádu členských států na základě zásady jejich procesní autonomie, tyto normy však nesmějí být méně příznivé než ty, jimiž se řídí obdobné situace vnitrostátní povahy (zásada rovnocennosti), ani nesmí prakticky znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných unijním právním řádem (zásada efektivity) (viz zejména rozsudek Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 159, jakož i usnesení Affatato, EU:C:2010:574, bod 46, a Papalia, EU:C:2013:873, bod 21).
- 64 Z toho vyplývá, že pokud k takovému zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou došlo, musí být možné použít opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení řádné sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení unijního práva (rozsudek Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 160, jakož i usnesení Affatato, EU:C:2010:574, bod 47, a Papalia, EU:C:2013:873, bod 22).
- 65 V této souvislosti je třeba připomenout, jak Soudní dvůr mnohokrát zdůraznil, že rámcová dohoda nestanoví obecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody totiž v zásadě ponechává na členských státech, aby určily podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za uzavřené na dobu neurčitou. Z toho vyplývá, že rámcová dohoda nestanoví podmínky, za kterých je možné používat smlouvy na dobu neurčitou (viz zejména rozsudek Huet, EU:C:2012:133, body 38 až 40 a citovaná judikatura).
- 66 V projednávaném případě, pokud jde o vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věcech v původních řízeních, je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší vyjadřovat se k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží výlučně předkládajícímu soudu, popřípadě příslušným vnitrostátním soudům, které mají povinnost určit, zda jsou příslušnými ustanoveními vnitrostátní právní úpravy splněny požadavky uvedené v bodech 56 až 65 tohoto rozsudku (viz zejména rozsudky Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, bod 39, a Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 163, jakož i usnesení Papalia, EU:C:2013:873, bod 30).
- 67 Je tedy věcí předkládajícího soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení náležité opatření, které by předcházelo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudky Vassallo, EU:C:2006:518, bod 41, jakož i Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 164).
- 68 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může případně podat upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl vodítko při jeho výkladu (viz zejména rozsudek Vassallo, EU:C:2006:518, bod 39, a usnesení Papalia, EU:C:2013:873, bod 31).
- 69 V této souvislosti – aniž by bylo nutné zkoumat, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava stanovená v článku 326 zákoníku o letecké a lodní dopravě, která byla přijata dříve, než vstoupily v platnost směrnice 1999/70 a rámcová dohoda, obsahuje „objektivní důvod“ ve smyslu

ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody – je třeba konstatovat, že taková právní úprava, která stanoví kogentní pravidlo, že pokud byl zaměstnanec na základě několika pracovních smluv na dobu určitou nepřetržitě zaměstnán stejným zaměstnavatelem po dobu delší než jeden rok, se tyto smlouvy přemění na pracovní poměr na dobu neurčitou, je způsobilá vyhovět požadavkům uvedeným v bodech 56 až 65 tohoto rozsudku.

- 70 Takováto právní úprava totiž může současně obsahovat jak existující právní opatření, které je rovnocenné s opatřením zaměřeným na předcházení zneužívajícího využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, jež je uvedeno v ustanovení 5 bodu 1 písm. b) rámcové dohody, které se týká maximálního celkového trvání takovýchto smluv, tak i opatření, které takového zneužívání skutečně sankcionuje (viz obdobně rozsudek Angelidaki a další, EU:C:2009:250, bod 170, jakož i usnesení Koukou, EU:C:2009:269, bod 79).
- 71 Tento závěr nemůže být zpochybněn požadavkem vyplývajícím z této právní úpravy, podle níž se pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, mezi nimiž neuplyne více než šedesát dnů, považují za „nepřetržitě“, a tedy za „po sobě jdoucí“. Takováto časová prodleva může být totiž považována za obecně postačující k přerušení existujícího pracovněprávního vztahu, a tudíž může zajistit, aby případná následně podepsaná smlouva nebyla považována za jednu ze smluv po sobě jdoucích, a to tím spíše, pokud, jako ve věcech v původních řízeních, délka trvání pracovních smluv na dobu určitou nesmí překročit 78 dnů. Pro zaměstnavatele, který má stálou a trvalou potřebu zaměstnanců, může být totiž obtížné obházet ochranu před zneužitím, kterou přiznává rámcová dohoda, tím, že na konci každé pracovní smlouvy na dobu určitou nechá uplynout přibližně dvouměsíční lhůtu (obdobně viz usnesení Vassilakis a další, EU:C:2008:346, bod 115).
- 72 Vnitrostátním orgánům a soudům, jejichž úkolem je provést opatření k provedení směrnice 1999/70, a tudíž rozhodnout o kvalifikaci po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, však přísluší, aby v každém jednotlivém případě posoudily všechny okolnosti věci, přičemž vezmou na zřetel zejména počet po sobě jdoucích smluv uzavřených s touž osobou nebo k provedení téže práce tak, aby byla vyloučena možnost zneužití pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavateli (viz usnesení Vassilakis a další, EU:C:2008:346, bod 116).
- 73 V takových věcech, jako jsou věci v původním řízení, přísluší předkládajícímu soudu, aby se zejména ujistil, že maximální doba trvání v délce jednoho roku stanovená vnitrostátní právní úpravou dotčenou v původních řízeních je počítána způsobem, který nevede k podstatnému snížení účinnosti předcházení a trestání zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tak by tomu mohlo být tehdy, jak ve svém písemném vyjádření uvedla Evropská komise, pokud by tato maximální délka trvání nebyla počítána na základě počtu kalendářních dnů pokrytých těmito pracovními smlouvami, nýbrž na základě počtu pracovních dnů skutečně odpracovaných dotýčným zaměstnancem, pokud je například z důvodu nízké četnosti spojení posledně uvedený počet podstatně nižší než první.
- 74 S ohledem na výše uvedené je třeba na třetí a čtvrtou otázku odpovědět, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že v zásadě nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věcech v původních řízeních, která stanoví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou pouze v případě, kdy byl dotýčný zaměstnanec na základě těchto smluv nepřetržitě zaměstnán tímž zaměstnavatelem po dobu delší než jeden rok, přičemž se pracovní poměr považuje za nepřetržitý, pokud mezi pracovními smlouvami na dobu určitou neuplynulo více než šedesát dnů. Je však věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že podmínky pro použití, jakož i účinné provedení této právní úpravy z ní činí náležité opatření pro předcházení a sankcionování zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

K nákladům řízení

⁷⁵ 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) **Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřená dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládána v tom smyslu, že se vztahuje na takové zaměstnance, jako jsou žalobci v původním řízení, kteří jsou zaměstnáni jako námořníci na základě pracovních smluv na dobu určitou na trajektech zajišťujících námořní spojení mezi dvěma přístavy nacházejícími se v témže členském státě.**
- 2) **Ustanovení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věcech v původních řízeních, která stanoví, že pracovní smlouvy na dobu určitou musí uvádět svoji délku trvání, ne však svůj konec.**
- 3) **Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že v zásadě nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věcech v původních řízeních, která stanoví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou pouze v případě, kdy byl dotčený zaměstnanec na základě těchto smluv nepřetržitě zaměstnán týž zaměstnavatelem po dobu delší než jeden rok, přičemž se pracovní poměr považuje za nepřetržitý, pokud mezi pracovními smlouvami na dobu určitou neuplynulo více než šedesát dnů. Je však věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že podmínky pro použití, jakož i účinné provedení této právní úpravy z ní činí náležité opatření pro předcházení a sankcionování zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.**

Podpisy.