



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

17. března 2021 *

„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 – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Objektivní důvody ospravedlňující rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou – Směrnice 98/59/ES – Hromadné propouštění – Vnitrostátní právní úprava ochrany, která má být poskytnuta zaměstnanci, který je obětí protiprávního hromadného propouštění – Použití méně výhodného režimu ochrany na smlouvy na dobu určitou uzavřené přede dnem jejího vstupu v platnost, které byly po tomto datu přeměněny na pracovní smlouvy na dobu neurčitou“

Ve věci C-652/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale di Milano (soud prvního stupně v Miláně, Itálie) ze dne 5. srpna 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 2. září 2019, v řízení

KO

proti

Consulmarketing SpA, v úpadku,

za přítomnosti:

Filcams CGIL,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabažev, předseda senátu, A. Kumin (zpravodaj), T. von Danwitz, P.G. Xuereb a I. Ziemele, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

* Jednací jazyk: italština

s ohledem na vyjádření předložená:

- za KO Filcams CGIL a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) C. De Marchis Gòmezem, avvocato,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. Aiellem a E. Manzem, avvocati dello Stato,
- za Evropskou komisi původně B.-R. Killmannem, A. Spinou a M. van Beekem, poté B.-R. Killmannem a A. Spinou, jako zmocněnci,

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

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327), 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. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i výkladu článků 20 a 30 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi KO a Consulmarketing SpA, v úpadku, ve věci právní ochrany, kterou je třeba poskytnout KO poté, co ji Consulmarketing propustila v rámci protiprávního hromadného propouštění.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 98/59

- 3 Body 2 a 6 odůvodnění směrnice 98/59 uvádí:

„2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;

[...]

- 6) vzhledem k tomu, že Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států, prohlašuje jmenovitě v bodě 7 [...] [že] „[d]otvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství [...]“.

- 4 Článek 1 odst. 2 písm. a této směrnice stanoví, že se tato směrnice použije zejména na „hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě“.

Směrnice 1999/70 a Rámcová dohoda

- 5 Z bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70 vyplývá, že „[p]odepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající[mu] z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.
- 6 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody uvádí, že její strany „uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem [a že] pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců“.
- 7 Ustanovení 1 rámcové dohody, nadepsané „Účel“, stanoví:
- „Účelem této rámcové dohody je
- a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace,
- [...]“
- 8 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody stanoví:
- „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.“
- 9 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;
 2. „srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou“ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

- 10 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, stanoví:

„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.

[...]

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.“

Italské právo

- 11 Legge n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (zákon č. 223 o technické nezaměstnanosti, mobilitě, příspěvku v nezaměstnanosti, provádění směrnic Společenství, zprostředkovávání pracovních sil a další ustanovení týkající se trhu práce) ze dne 23. července 1991 (běžný doplněk ke GURI č. 175 ze dne 27. července 1991), ve znění legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (zákon č. 92 o opatřeních týkajících se reformy trhu práce s cílem podpořit růst) ze dne 28. června 2012 (běžný doplněk ke GURI č. 153 ze dne 3. července 2012) (dále jen „zákon č. 223/1991“) stanoví právní rámec použitelný na hromadná propouštění, jehož součástí jsou mimo jiné ustanovení provádějící směrnici 98/59 do italského práva. Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že čl. 5 odst. 1 zákona č. 223/1991 stanoví kritéria, na jejichž základě je zaměstnavatel povinen v případě hromadného propouštění postupovat při určování zaměstnanců, kteří budou takto propuštěni.

- 12 Článek 5 odst. 3 zákona č. 223/1991 stanoví:

„[...] V případě porušení kritérií pro výběr [zaměstnanců, kteří budou propuštěni] podle odstavce 1, se uplatní režim podle čl. 18 odst. 4 [legge n. 300 – Norma sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (zákon č. 300 o ochraně svobody a důstojnosti pracovníků, svobody sdružování a odborové činnosti na pracovním místě a ustanoveních týkajících se zaměstnávání) ze dne 20. května 1970 (GURI č. 131 ze dne 27. května 1970)]. [...]“

- 13 Článek 18 první a čtvrtý pododstavec zákona č. 300 ze dne 20. května 1970, ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení, stanoví:

„Soud v rámci rozhodnutí, kterým prohlašuje za neplatné propuštění, které je považováno za diskriminační [...] z důvodu, že může souviset s jinými důvody neplatnosti stanovenými zákonem nebo že k němu došlo na základě rozhodujícího protiprávního důvodu ve smyslu článku 1345 občanského zákoníku, nařídí zaměstnavateli [...], aby přijal zaměstnance zpět na jeho pracovní místo bez ohledu na to, jaký formální důvod byl uplatněn a bez ohledu na počet jeho zaměstnanců. [...] Pokud bylo nařízeno opětovné přijetí zaměstnance na jeho pracovní místo, má se za to, že je pracovní poměr ukončen, pokud pracovník nenastoupil zpět do práce do třiceti dnů poté, co k tomu byl zaměstnavatelem vyzván, ledaže požádal o odstupné podle třetího pododstavce tohoto článku. Režim podle tohoto článku platí rovněž na propuštění prohlášené za neúčinné z důvodu, že bylo uskutečněno ústně.

[...]

Zjistí-li soud, že nejsou dány objektivní ospravedlnitelné důvody nebo legitimní důvod, které uvedl zaměstnavatel [...], zruší propuštění a uloží zaměstnavateli povinnost přijmout pracovníka zpět na jeho pracovní místo ve smyslu prvního odstavce, a povinnost zaplatit mu odškodnění, které odpovídá poslední skutečné plné mzdě, ode dne propuštění až do skutečného opětovného přijetí do zaměstnání, přičemž se odečte výdělek, který pracovník pobíral za jinou profesní činnost v době, kdy pro zaměstnavatele nepracoval, jakož i částky, které by mohl získat, pokud by si řádně hledal nové zaměstnání. [...] Zaměstnavatel je rovněž povinen platit příspěvky na sociální zabezpečení ode dne propuštění až do dne skutečné reintegrace, navýšené o běžné úroky bez penále pro případ neplacení příspěvků nebo prodlení s placením, a to ve výši rovnající se rozdílu mezi příspěvky, které by byly zaplacený v rámci pracovní smlouvy přerušené protiprávním propuštěním, a příspěvky vyplacenými pracovníkovi v rámci výkonu jiné výdělečné činnosti. [...]"

- 14 Článek 1 odst. 1 a 2 decreto legislativo n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (legislativní nařízení č. 23 o ustanoveních týkajících se pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou a poskytujících zvýšenou ochranu, kterým se provádí zákon č. 183 ze dne 10. prosince 2014) ze dne 4. března 2015 (GURI č. 54 ze dne 6. března 2015, dále jen „legislativní nařízení č. 23/2015“), stanoví:

„1. Pro manuální pracovníky, zaměstnance a řídící pracovníky pracující na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou ode dne nabytí účinnosti tohoto nařízení se režim ochrany v případě protiprávního propuštění řídí ustanoveními tohoto nařízení.

2. Ustanovení tohoto nařízení se použijí rovněž v případě, že po nabytí účinnosti tohoto nařízení dojde k přeměně smlouvy na dobu určitou nebo učňovské smlouvy na smlouvu na dobu neurčitou.“

- 15 Článek 3 odst. 1 legislativního nařízení č. 23/2015 stanoví, že v případě neodůvodněného hromadného propouštění soud konstatuje ukončení pracovního poměru a „uloží zaměstnavateli povinnost zaplatit odškodnění bez sociálních příspěvků, a to ve výši referenční odměny za poslední dva měsíce pro účely výpočtu odškodnění za každý odpracovaný rok, přičemž toto odškodnění nesmí být v žádném případě nižší než 4 měsíční výdělků, nebo vyšší než 24 měsíčních výdělků“. Podle decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (legislativní nařízení č. 87 o zavedení naléhavých opatření pro důstojnost pracovníků a podniků) ze dne 12. července 2018 (GURI č. 161 ze dne 13. července 2018), tento interval činí 6 až 36 měsíčních výdělků.

- 16 Článek 10 odst. 1 legislativního nařízení č. 23/2015 zní následovně:

„1. V případě porušení [...] výběrových kritérií podle čl. 5 odst. 1 zákona [č. 223/1991] se použije režim podle čl. 3 odst. 1.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 17 Žalobkyně ve věci v původním řízení byla od 14. ledna 2013 zaměstnána společností Consulmarketing na pracovní smlouvu na dobu určitou.
- 18 Dne 31. března 2015 byla tato smlouva na dobu určitou přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.
- 19 Dne 19. ledna 2017 započala společnost Consulmarketing postup hromadného propouštění vůči 350 zaměstnancům, včetně žalobkyně ve věci v původním řízení, po jehož skončení byli všichni tito zaměstnanci propuštěni.

- 20 Propuštění zaměstnanci podali žalobu k předkládajícímu soudu, Tribunale di Milano (soud prvního stupně v Miláně, Itálie), zejména z důvodu, že společnost Consulmarketing podle nich porušila kritéria, na jejichž základě je zaměstnavatel povinen v případě hromadného propouštění postupovat při určování zaměstnanců, kteří budou takto propuštěni.
- 21 Předkládající soud konstatoval, že došlo k protiprávnímu hromadnému propuštění a nařídil vyplacení náhrady škody včetně úroků, jakož i reintegraci všech dotčených zaměstnanců do podniku, s výjimkou žalobkyně ve věci v původním řízení. Tento soud měl totiž za to, že pro ni neplatí stejný režim ochrany jako pro ostatní propuštěné zaměstnance z důvodu, že její pracovní smlouva na dobu určitou byla přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou po 7. březnu 2015, kdy nabylo účinnosti legislativní nařízení č. 23/2015.
- 22 V rámci obrany proti tomuto rozhodnutí ve věci v původním řízení poukazuje žalobkyně zejména na neslučitelnost použitelných vnitrostátních právních předpisů s unijním právem, jakož i na porušení zásady rovného zacházení. Kromě toho je třeba poznamenat, že v průběhu téhož řízení byl prohlášen úpadek společnosti Consulmarketing a dále že Filcams CGIL a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), jakožto odborové organizace, vstoupily na svou žádost do řízení na podporu návrhových žádání žalobkyně ve věci v původním řízení.
- 23 Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že v případě protiprávního propuštění zaměstnance, který byl zaměstnán na pracovní smlouvu na dobu neurčitou před 7. březnem 2015, musí zaměstnavatel dotyčného zaměstnance reintegrovat na jeho pracovní místo a vyplatit mu odškodnění odpovídající celkové skutečné odměně za dobu ode dne propuštění do dne skutečné reintegrace včetně příspěvků na sociální zabezpečení za totéž období, přičemž toto odškodnění může činit nejvýše 20násobek měsíční odměny. Zaměstnanci zaměstnaní na dobu neurčitou od 7. března 2015 nemohou požadovat takovou reintegraci, nýbrž pouze odškodnění, v jehož rámci nejsou vyplaceny příspěvky na sociální zabezpečení. Výše tohoto odškodnění závisí zejména na počtu odpracovaných let a v závislosti na konkrétním případě činí minimálně čtyřnásobek měsíční odměny a maximálně 24násobek měsíční odměny. Od roku 2018 se toto rozpětí změnilo na 6násobek a 36násobek.
- 24 V projednávaném případě sice žalobkyně ve věci v původním řízení nastoupila do zaměstnání před 7. březnem 2015, avšak její smlouva uzavřená na dobu určitou byla po tomto datu přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou. Přeměna smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou je přitom pro účely určení, jaký režim ochrany se uplatní v případě protiprávního hromadného propouštění, postavena na roveň novému přijetí do zaměstnání. Právě v tomto rozsahu se žalobkyně ve věci v původním řízení nemůže podle vnitrostátních právních předpisů domáhat reintegrace do zaměstnání ani náhrady škody, ale pouze odškodnění.
- 25 Předkládající soud si klade otázku ohledně slučitelnosti této situace se směrnicí 98/59 a ustanovením 4 rámcové dohody ve světle článků 20 a 30 Listiny.
- 26 Na prvním místě podle předkládajícího soudu nepředstavuje odškodnění, které může žalobkyně ve věci v původním řízení požadovat, přiměřenou náhradu za protiprávní hromadné propuštění ve smyslu článku 30 Listiny. Z vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) totiž vyplývá, že toto posledně uvedené ustanovení musí být vykládáno ve světle článku 24 Evropské sociální charty, podepsané v Turíně dne 18. října 1961, který byl následně vyložen Evropským výborem pro sociální práva v tom smyslu, že sankce za protiprávní hromadné propouštění je považována za přiměřenou, pokud zaprvé řeší náhradu finančních ztrát dotyčného pracovníka od data jeho propuštění do data rozhodnutí, kterým je uvedenému zaměstnavateli uložena povinnost náhradu vyplatit, zadruhé možnost reintegrace tohoto pracovníka do podniku a za třetí odškodné v dostatečné výši, která je odrazující pro zaměstnavatele a která postačuje k náhradě škody, která uvedenému pracovníkovi údajně vznikla.

27 Na druhém místě předkládající soud konstatuje, že se žalobkyní ve věci v původním řízení, tj. zaměstnankyní, která nastoupila do pracovního poměru před 7. březnem 2015 na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, která byla po tomto datu přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou, je zacházeno rozdílně ve srovnání se všemi ostatními zaměstnanci propuštěnými společností Consulmarketing, kteří byli přijati na základě pracovních smluv na dobu neurčitou uzavřených před uvedeným datem. Toto rozdílné zacházení podle něj vyplývá z toho, že je přeměna pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou postavena na roveň novému přijetí do zaměstnání.

28 Za těchto podmínek se Tribunale di Milano (soud prvního stupně v Miláně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace obsažené v ustanovení 4 [rámcové dohody, pokud jde o pracovní podmínky] ustanovením čl. 1 odst. 2 a článku 10 legislativního nařízení č. 23/15, která v případě neoprávněného hromadného propouštění z důvodu porušení výběrových kritérií počítají se dvojím režimem odstupňované ochrany, na základě něhož je během hromadného propouštění zajištěna přiměřená, účinná a odrazující ochrana pracovních poměrů na dobu neurčitou založených před 7. březnem 2015, pro které jsou jako nápravné prostředky stanoveny reintegrace a vyplacení příspěvků ze strany zaměstnavatele, a naopak zavádí ochranu spočívající v pouhém odškodnění v určitém minimálním a maximálním rozpětí, která je méně účinná a méně odrazující, pro pracovní poměry na dobu určitou o stejné délce odpracované doby, které jsou založeny před tímto datem, ale přeměněny na pracovní poměry na dobu neurčitou po 7. březnu 2015?

2) Brání ustanovení obsažená v člancích 20 a 30 [Listiny] a směrnici [98/59] takovému právnímu ustanovení, jako je ustanovení článku 10 legislativního nařízení č. 23/15, které pouze pro pracovníky zaměstnané (nebo s pracovním poměrem na dobu určitou, který byl přeměněn) na dobu neurčitou od 7. března 2015 zavádí ustanovení, podle kterého v případě neoprávněného hromadného propouštění z důvodu porušení výběrových kritérií, na rozdíl od jiných podobných pracovních poměrů, které byly založeny dříve a které jsou zahrnuty do hromadného propouštění, není požadována reintegrace na pracovní místo a které naopak zavádí souběžný systém ochrany spočívající v pouhém odškodnění, který není dostatečný k nápravě ekonomických důsledků vyplývajících ze ztráty zaměstnání a je horší než jiný souběžně existující model, který se vztahuje na ostatní pracovníky, jejichž pracovní poměry mají stejné charakteristiky až na datum přeměny nebo založení [pracovního poměru]?”

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

29 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že věc v původním řízení se týká dvou posloupných režimů ochrany zaměstnanců v případě protiprávního hromadného propouštění. Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, jehož pracovní smlouva byla uzavřena do 7. března 2015, má na základě zákona č. 223/1991 nárok na reintegraci do podniku. Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, jehož smlouva byla uzavřena od tohoto data, může požadovat pouze odškodnění do výše určené v legislativním nařízení č. 23/2015.

30 Článek 1 odst. 2 legislativního nařízení č. 23/2015 upřesňuje, že režim ochrany, který stanoví, se použije na smlouvy uzavřené na dobu určitou, které se po nabytí účinnosti tohoto nařízení přemění na smlouvy na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu, že se žalobkyně ve věci v původním řízení nachází v této situaci, může na základě tohoto legislativního nařízení požadovat pouze odškodnění na rozdíl

od všech jejích kolegů, kteří byli propuštěni ve stejnou dobu jako ona, ale kteří byli reintegrovaní do podniku na základě zákona č. 223/1991, jelikož šlo o zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou přijaté před 7. březnem 2015.

- 31 Předkládající soud se táže Soudního dvora na slučitelnost nového režimu zavedeného legislativním nařízením č. 23/2015 s rámcovou dohodou, směrnicí 98/59 a s články 20 a 30 Listiny.
- 32 Je přitom třeba nejprve připomenout, že systém spolupráce zavedený článkem 267 SFEU je založen na jasné dělbě funkcí mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem. V rámci řízení zahajovaného na základě tohoto článku přísluší výklad vnitrostátních ustanovení soudům členských států, a nikoli Soudnímu dvoru, takže Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval ke slučitelnosti norem vnitrostátního práva s ustanoveními práva unijního. Soudní dvůr naopak má pravomoc poskytnout vnitrostátnímu soudu veškeré prvky výkladu unijního práva, které tomuto soudu umožní posoudit slučitelnost těchto norem vnitrostátního práva s unijní právní úpravou (rozsudek ze dne 30. dubna 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, bod 28).
- 33 I když formulace otázek položených předkládajícím soudem v rámci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vybízí Soudní dvůr k tomu, aby se vyjádřil ke slučitelnosti ustanovení vnitrostátního práva s unijním právem, Soudnímu dvoru to nebrání v tom, aby podal předkládajícímu soudu užitečnou odpověď a poskytl mu poznatky k výkladu unijního práva, které jemu samotnému umožní rozhodnout o slučitelnosti vnitrostátního práva s unijním právem (rozsudek ze dne 30. dubna 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, bod 29).
- 34 Ustanovení Listiny jsou dále podle jejího čl. 51 odst. 1 určena členským státům výhradně v případě, že uplatňují právo Unie. Článek 6 odst. 1 SEU, jakož i čl. 51 odst. 2 Listiny upřesňují, že Listina nerozšiřuje oblast působnosti práva Unie nad rámec pravomocí Unie ani nevytváří žádnou novou pravomoc či úkol pro Unii ani nemění pravomoci a úkoly stanovené ve Smlouvách. Soudnímu dvoru tedy přísluší podat výklad práva Unie s ohledem na Listinu v mezích pravomocí přiznaných Unii (usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné EU:C:2020:441, bod 34 a citovaná judikatura)
- 35 Předběžné otázky je tedy třeba přeformulovat tak, že se týkají výkladu ustanovení 4 rámcové dohody a směrnice 98/59 ve spojení s články 20 a 30 Listiny.

K druhé otázce

- 36 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba zkoumat na prvním místě, je, zda musí být směrnice 98/59 a články 20 a 30 Listiny vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž se při tomtéž hromadném propouštění, které proběhlo v rozporu s kritérii pro určení zaměstnanců, kteří mají být takto propuštěni, použijí současně dva různé režimy ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 37 Na rozdíl od toho, co naznačuje předkládající soud, pro účely konstatování, že ustanovení italského práva dotčená ve věci v původním řízení provádějí směrnicí 98/59, nestačí, aby tato ustanovení byla součástí širší vnitrostátní právní úpravy, jejíž některá další ustanovení byla přijata za účelem provedení této směrnice do vnitrostátního práva. K tomu, aby byla konstatována použitelnost směrnice 98/59, a v důsledku toho i Listiny, na věc v původním řízení, by totiž bylo třeba, aby tato směrnice ukládala zvláštní povinnost ve vztahu k situaci dotčené v této věci, která byla provedena dotčenými ustanoveními italského práva (obdobně viz usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 27).

- 38 Z předkládacího rozhodnutí přitom nevyplývá, že by ve sporu v původním řízení šlo o povinnost uloženou směrnicí 98/59 (obdobně viz usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 28).
- 39 Zprv je třeba konstatovat, že bod 2 odůvodnění směrnice 98/59, na který předkládající soud odkazuje a z něhož vyplývá, že cílem této směrnice je posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění, neukládá zvláštní povinnost ve vztahu k takové situaci, jako je situace žalobkyně ve věci v původním řízení (obdobně viz usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 29).
- 40 Taková povinnost kromě toho z ustanovení směrnice 98/59 nevyplývá. Hlavní cíl této směrnice spočívá v tom, že hromadnému propouštění předchází jednání se zástupci zaměstnanců a informování příslušného orgánu veřejné moci. Podle článku 2 odst. 2 uvedené směrnice se tato jednání týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností jak zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců. Podle článku 2 odst. 3 a čl. 3 odst. 1 této směrnice je dále zaměstnavatel povinen oznámit orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění a poskytnout mu údaje a informace uvedené v těchto ustanoveních (usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 30 a citovaná judikatura).
- 41 Směrnice 98/59 tak zajišťuje pouze částečnou harmonizaci pravidel ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, a sice postup, který je třeba při takovém propouštění dodržet. Soudní dvůr již měl příležitost upřesnit, že cílem této směrnice není zavést mechanismus obecné finanční kompenzace na unijní úrovni v případě ztráty zaměstnání ani neharmonizuje podmínky definitivního ukončení činnosti podniku (usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 31 a citovaná judikatura).
- 42 Podmínky ochrany, která musí být poskytnuta zaměstnanci, který byl protiprávně hromadně propouštěn v důsledku porušení kritérií, ze kterých je zaměstnavatel povinen vycházet při určování zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, přitom zjevně nemají žádný vztah k informační a konzultační povinnosti vyplývající ze směrnice 98/59. Ani tyto podmínky, ani uvedená výběrová kritéria nespadají do působnosti této směrnice. Zůstávají tedy i nadále v pravomoci členských států (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 32).
- 43 Je také třeba připomenout, že podle článku 6 směrnice 98/59 členské státy dbají na to, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí. Tento článek 6 neukládá členským státům povinnost přijmout určité opatření pro případ porušení povinností stanovených směrnicí 98/59, ale ponechává jim svobodu zvolit různá řešení vhodná k uskutečnění cíle sledovaného touto směrnicí v závislosti na různých situacích, které mohou nastat. Jak v podstatě připomněl předkládající soud, tato opatření však musí zajistit skutečnou a účinnou soudní ochranu podle článku 47 Listiny a mít skutečný odrazující účinek (usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 33 a citovaná judikatura).
- 44 Článek 6 směrnice 98/59 a tato judikatura se však uplatní pouze na postupy, jejichž cílem je zajistit dodržování povinností stanovených touto směrnicí. Vzhledem k tomu, že z předkládacího rozhodnutí jednoznačně vyplývá, že se druhá položená otázka netýká porušení povinnosti stanovené uvedenou směrnicí, ale porušení kritérií stanovených vnitrostátními právními předpisy, na jejichž základě je zaměstnavatel povinen postupovat v případě hromadného propouštění pro účely určení zaměstnanců, kteří budou takto propuštěni, uvedený článek 6 a uvedená judikatura se v projednávaném případě neuplatní (obdobně viz usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, nezveřejněné, EU:C:2020:441, bod 34).

- 45 V rozsahu, v němž vnitrostátní právní úprava, která stanoví souběžné použití dvou různých režimů ochrany zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru na dobu neurčitou při jednom a totéž hromadném propouštění, nespadá do působnosti směrnice 98/59, nelze mít za to, že tato vnitrostátní právní úprava provádí unijní právo ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny, a nelze ji tudíž posuzovat z hlediska záruk stanovených v Listině, a konkrétně jejích článků 20 a 30.
- 46 Ze všech těchto úvah vyplývá, že vnitrostátní právní úprava, která upravuje souběžné použití dvou různých režimů ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou v rámci jednoho a téhož hromadného propouštění, dojde-li k hromadnému propouštění v rozporu s kritérii, podle nichž se určují zaměstnanci, kteří budou takto propuštěni, nespadá do působnosti směrnice 98/59, a nemůže být tedy přezkoumána z hlediska základních práv zaručených Listinou, a konkrétně jejích článků 20 a 30.

K první otázce

- 47 Podstatou první otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba zkoumat na druhém místě, je, zda musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která v případě protiprávního hromadného propouštění rozšiřuje nový režim ochrany zaměstnanců se smlouvami na dobu neurčitou na zaměstnance, jejichž smlouva na dobu určitou, která byla uzavřena přede dnem nabytí účinnosti této právní úpravy, byla po tomto datu přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.
- 48 Podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích cílů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním dodržování zásady zákazu diskriminace. Preambule této rámcové dohody také ve svém třetím pododstavci upřesňuje, 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, která zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 21).
- 49 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 zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 22).
- 50 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 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 23).
- 51 Je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody zakazuje, aby – pokud jde o pracovní podmínky – bylo se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, ledaže lze odlišné zacházení ospravedlnit objektivními důvody. Bod 4 tohoto ustanovení stanoví totožný zákaz, pokud jde o kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek.
- 52 Nejprve je třeba uvést, že Soudní dvůr již rozhodl, že ochrana poskytovaná pracovníkovi v případě protiprávního propouštění spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, body 28 až 30).

- 53 Zadruhé podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro účely posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 34 a citovaná judikatura).
- 54 Je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkového stavu, aby určil, zda se žalobkyně ve věci v původním řízení nacházela v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou týmž zaměstnavatelem během téhož období (obdobně viz rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 35). V tomto ohledu ze spisu předloženého Soudnímu dvoru *a priori* vyplývá, že žalobkyně ve věci v původním řízení byla před přeměnou své smlouvy uzavřené na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou zaměstnankyní na dobu určitou, která se nacházela v situaci srovnatelné se situací jejích kolegů přijatých do zaměstnání na dobu neurčitou.
- 55 Zatřetí, pokud jde o rozdílné zacházení, předkládající soud upřesňuje, že pokud by se mělo zohlednit datum uzavření její pracovní smlouvy na dobu určitou, mohla by se žalobkyně ve věci v původním řízení domáhat reintegrace do podniku na základě zákona č. 223/1991, která je výhodnější než odškodnění, na které má nárok na základě legislativního nařízení č. 23/2015. S žalobkyní ve věci v původním řízení bylo tudíž zacházeno méně příznivě než s jejími kolegy zaměstnanými na dobu neurčitou před 7. březnem 2015, k němuž toto legislativní nařízení nabylo účinnosti.
- 56 Skutečnost, že žalobkyně ve věci v původním řízení získala po tomto datu postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, nevylučuje možnost, aby se za určitých okolností dovolávala zásady zákazu diskriminace zakotvené v ustanovení 4 rámcové dohody. (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, EU:C:2012:646, bod 34). V tomto ohledu stačí konstatovat, že rozdílné zacházení, jehož se žalobkyně ve věci v původním řízení podle svého tvrzení stala obětí, vyplývá ze skutečnosti, že byla původně zaměstnána na dobu určitou.
- 57 Pokud je dále třeba chápat odkaz na počet let odpracovaných žalobkyní ve věci v původním řízení uvedený předkládajícím soudem v písemné odpovědi na otázky Soudního dvora tak, že se týká bodu 4 ustanovení 4 rámcové dohody, je třeba rovnou vyloučit použitelnost tohoto ustanovení. Posledně uvedené ustanovení stanoví, že 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. Skutečnost, že bylo s žalobkyní ve věci v původním řízení zacházeno méně příznivě než s jejími kolegy, kteří byli hromadně propuštěni společně s ní, však nemá nic společného s kritériem odpracovaných let počítaných pro účely určení režimu ochrany, který se uplatní v případě protiprávního hromadného propouštění. Rozdílné zacházení má původ spíše v přechodném režimu zavedeném článkem 1 odst. 2 tohoto legislativního nařízení, který rozšiřuje použitelnost tohoto nařízení na smlouvy na dobu určitou uzavřené přede dnem jeho vstupu v platnost, které byly po tomto datu přeměněny na smlouvy na dobu neurčitou. Takové rozdílné zacházení musí být zkoumáno s ohledem na bod 1 ustanovení 4 rámcové dohody.
- 58 S výhradou konečného posouzení srovnatelnosti situace takové pracovnice zaměstnané v pracovním poměru na dobu určitou, jako je žalobkyně ve věci v původním řízení, a situace zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou vzhledem ke všem relevantním skutečnostem předkládajícím soudem je tudíž třeba ověřit, zda pro toto rozdílné zacházení existuje objektivní odůvodnění (obdobně viz rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 37).
- 59 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody třeba chápat tak, že neumožňuje ospravedlnit rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci

v pracovním poměru na dobu neurčitou tím, že je toto rozdílné zacházení stanoveno obecnou nebo abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 38).

- 60 Podle ustálené judikatury rovněž uvedený pojem vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do něhož zapadá, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 39).
- 61 V tomto ohledu ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, a z odpovědí na otázky Soudního dvora vyplývá, že italská vláda má za to, že méně výhodné zacházení s pracovníkem v situaci žalobkyně ve věci v původním řízení je odůvodněno cílem sociální politiky sledovaným legislativním nařízením č. 23/2015, kterým je povzbudit zaměstnavatele, aby přijímali zaměstnance do zaměstnání na dobu neurčitou. Postavení přeměny smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou na roveň novému přijetí do zaměstnání je totiž odůvodněné tím, že dotčený zaměstnanec získá výměnou stabilní formu zaměstnání.
- 62 Je třeba konstatovat, že posílení stability zaměstnání tím, že je podporována přeměna smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, představuje legitimní cíl sociálního práva a ostatně i cíl sledovaný rámcovou dohodou. Soudní dvůr již měl příležitost upřesnit, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, bod 37). Druhý pododstavec preambule rámcové dohody stanoví, že její smluvní strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Možnost stabilního zaměstnání je proto pojímána jako významný prvek ochrany pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 87).
- 63 Pokud jde o vhodnost a potřebnost opatření k dosažení tohoto cíle, postačí připomenout, že členské státy mají značný prostor pro uvážení nejen ohledně toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, bod 31).
- 64 Pokud jde nejprve o vhodnost toho, že je přeměna smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou stavěna na roveň novému přijetí do zaměstnání, tato skutečnost vede k tomu, že v případě protiprávního hromadného propouštění se dotčený zaměstnanec nemůže domáhat reintegrace do podniku podle zákona č. 223/1991, ale pouze omezeného a méně výhodného odškodnění stanoveného legislativním nařízením č. 23/2015. Jak uvedla italská vláda ve svém písemném vyjádření, takové opatření může podle všeho podněcovat zaměstnavatele k tomu, aby přeměnili pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 65 Pokud jde dále o nezbytnost tohoto opatření, je třeba zohlednit široký prostor pro uvážení přiznaný členskými státy, jak uvádí bod 63 tohoto rozsudku. Uvedené opatření spadá do rámce reformy italského sociálního práva, jejímž cílem je podporovat vytváření pracovních poměrů na dobu neurčitou prostřednictvím zaměstnávání nebo přeměny smluv uzavřených na dobu určitou. Pokud by se přitom nový režim ochrany zavedený legislativním nařízením č. 23/2015 nevztahoval na smlouvy, které byly přeměněny, jakákoli motivace k přeměně smluv uzavřených na dobu určitou platných ke dni 7. března 2015 na smlouvy na dobu neurčitou by byla bez dalšího vyloučena.

- 66 To, že legislativní nařízení č. 23/2015 snižuje úroveň ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, samo o sobě nesouvisí se zákazem diskriminace ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody. V tomto ohledu postačí konstatovat, že zásada zákazu diskriminace byla provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci. Na případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou se tudíž zásada zákazu diskriminace zakotvená v této dohodě nevztahuje (obdobně viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, Viejobueno Ibáñez a de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, bod 51).
- 67 S výhradou ověření, které musí provést předkládající soud, jenž je jako jediný oprávněn vykládat vnitrostátní právo, z výše uvedených úvah vyplývá, že postavení přeměny pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou na roveň novému přijetí do zaměstnání je součástí širší reformy italského sociálního práva, jejímž cílem je podpora zaměstnávání na dobu neurčitou. Za těchto okolností takové opatření zapadá do konkrétního kontextu jak z hlediska skutkového, tak právního, a výjimečně tak ospravedlňuje rozdílné zacházení.
- 68 Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v případě protiprávního hromadného propouštění rozšiřuje nový režim ochrany zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu neurčitou na zaměstnance, jejichž smlouva na dobu určitou, která byla uzavřena přede dnem nabytí účinnosti této právní úpravy, byla po tomto datu přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.

K nákladům řízení

- 69 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 (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Vnitrostátní právní úprava, která upravuje souběžné použití dvou různých režimů ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou v rámci jednoho a téhož hromadného propouštění, dojde-li k hromadnému propouštění v rozporu s kritérii, podle nichž se určují zaměstnanci, kteří budou takto propuštěni, nespadá do působnosti směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, a nemůže být tedy přezkoumána z hlediska základních práv zaručených Listinou základních práv Evropské unie, a konkrétně jejích článků 20 a 30.
- 2) Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené 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 vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která v případě protiprávního hromadného propouštění rozšiřuje nový režim ochrany zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu neurčitou na zaměstnance, jejichž smlouva na dobu určitou, která byla uzavřena přede dnem nabytí účinnosti této právní úpravy, byla po tomto datu přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.

Podpisy