



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

8. března 2012*

„Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Ustanovení 5 bod 1 — Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou — Opatření k předcházení zneužití takových pracovních smluv — Přeměna poslední pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou — Povinnost doslovného převzetí hlavních ujednání poslední pracovní smlouvy na dobu určitou“

Ve věci C-251/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím tribunal administratif de Rennes (Francie) ze dne 5. května 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 23. května 2011, v řízení

Martial Huet

proti

Université de Bretagne occidentale,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení U. Løhmus, předseda senátu, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a A. Arabadžev, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za M. Hueta M. Faguerem a V. Lahallem, avocats,

— za francouzskou vládu G. de Berguesem a J. Rossim, jako zmocněnci,

— za polskou vládu M. Szpunarem, jako zmocněncem,

— za Evropskou komisi M. Van Hoofem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

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

* Jednací jazyk: francouzština.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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 Projednávaná žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. Huetem a jeho zaměstnavatelem, Université de Bretagne occidentale (dále jen „UBO“), ve věci podmínek pracovní smlouvy, kterou uzavřel s touto univerzitou v návaznosti na přeměnu jeho poslední pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Právní rámec

Unijní právní úprava

- 3 Podle čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70 si podepsané strany 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.
- 4 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“.
- 5 Druhý a třetí pododstavec preambule rámcové dohody znějí:

„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.“

- 6 Body 6 až 8 a bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody znějí:

„6. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů a přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon;

7. vzhledem k tomu, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založených [založené] 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 přihlédnout k situaci v každém členském státě a k okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy.“
- 7 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem:
- „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.“
- 8 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody zní:
- „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 4 bod 1 rámcové dohody stanoví:
- „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.“
- 10 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.“
- 11 Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody zní:
- „Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.“

Vnitrostátní právní úprava

- 12 Článek 13 odst. 1 zákona č. 2005-843 ze dne 26. července 2005 o některých opatřeních k provedení práva Společenství do vnitrostátního právního řádu v oblasti veřejné služby stanoví:

„Pokud je zaměstnanec, který byl přijat na stálé pracovní místo, ve funkci ke dni vyhlášení tohoto zákona nebo k tomuto datu čerpá dovolenou podle ustanovení nařízení uvedeného v článku 7 zákona č. 84-16 ze dne 11. ledna 1984, kterým se stanoví služební řád pro státní službu, podléhá obnovení jeho smlouvy podmínkám stanoveným ve čtvrtém, pátém a šestém pododstavci článku 4 téhož zákona. Pokud je ke dni vyhlášení tohoto zákona zaměstnanec ve funkci nepřetržitě alespoň šest let, jeho smlouva může být po svém skončení prodloužena pouze výslovným rozhodnutím a na dobu neurčitou. [...]“

- 13 Článek 4 zákona č. 84-16 stanoví:

„Odchylně od zásady uvedené v článku 3 hlavy I obecného služebního řádu, smluvní zaměstnanci mohou být přijati v následujících případech:

- 1° Neexistuje-li sbor úředníků schopných zajistit plnění odpovídajících funkcí;
- 2° Pro zaměstnance v kategorii A a v případě zastupování státu v zahraničí pro místa v jiných kategoriích, odůvodňuje-li to povaha funkcí nebo potřeby služeb.

Takto přijatí zaměstnanci jsou zaměstnáni na základě smluv na dobu určitou v maximální délce tří let. Tyto smlouvy lze obnovit, a to výslovným prodloužením. Délka po sobě jdoucích smluv nesmí přesáhnout šest let.

Pokud jsou tyto smlouvy po uplynutí maximální doby šesti let uvedené v předchozím pododstavci prodlouženy, lze tak učinit pouze výslovným rozhodnutím a na dobu neurčitou. [...]“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 14 Žalobce v původním řízení zastával místo vědeckého pracovníka na UBP po šest po sobě jdoucích let. Byl zaměstnán na základě několika po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které byly v období od 1. března 2002 do 15. března 2008 bez přerušení obnovovány a všechny uváděly jeho pracovní zařazení jako vědeckého pracovníka.
- 15 Podle článku 13 zákona č. 2005-843 a v souladu se žádostí žalobce v původním řízení mu UBO po skončení poslední pracovní smlouvy na dobu určitou nabídla pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Tato pracovní smlouva, podepsaná dne 26. března 2008, stanovila, že žalobce v původním řízení bude zastávat místo výzkumného a vývojového pracovníka (ingénieur d'études), tedy jinou pozici než vědecký pracovník, a že jeho plat bude nižší než plat, který pobíral dříve na základě smluv na dobu určitou.
- 16 Podle žalobce v původním řízení jeho pracovní smlouva na dobu neurčitou sice uvádí jiné pracovní zařazení, než je to, které zastával předtím, avšak v praxi jeho zařazení zůstalo beze změny.
- 17 Žalobce v původním řízení zaslal dne 26. května 2008 UBO žádost o změnu své pracovní smlouvy na dobu neurčitou z důvodu, že vedla ke snížení jeho zařazení a způsobila pokles platu.
- 18 Tato žádost byla implicitním rozhodnutím UBO zamítnuta.
- 19 Žalobce tedy podal k tribunal administratif de Rennes (správní soud v Rennes) žalobu pro překročení pravomoci s cílem dosáhnout zrušení implicitního rozhodnutí, kterým byla zamítnuta žádost o změnu pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a změny posledně uvedené smlouvy, pokud jde o výši platu a povahu pracovních úkolů.

- 20 Podle žalobce v původním řízení článek 13 zákona č. 2005-843 při přeměně poslední pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nutně vyžaduje doslovné převzetí hlavních ujednání smlouvy obsažených v poslední pracovní smlouvě na dobu určitou.
- 21 Za těchto okolností se tribunal administratif de Rennes rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„V případě, kdy stát rozhodne o obnovení pracovního poměru zaměstnance, který byl dříve zaměstnán po dobu šesti let na základě smlouvy na dobu určitou, znamená povinnost použít pracovní smlouvu na dobu neurčitou, jež je stanovena v článku 13 zákona ze dne 26. července 2005, s ohledem na cíle [směrnice 1999/70], nezbytně doslovné převzetí hlavních ujednání poslední uzavřené pracovní smlouvy do nové pracovní smlouvy, zejména těch ujednání, která se týkají označení pracovního místa a platu?“

K přípustnosti

- 22 Žalobce v původním řízení tvrdí, že Soudnímu dvoru neměla být podána žádost o rozhodnutí o položené předběžné otázce, jelikož žádný z účastníků řízení se před předkládajícím soudem nedovolával porušení směrnice 1999/70 nebo jiného pravidla unijního práva.
- 23 V tomto ohledu je třeba připomenout, že skutečnost, že účastníci původního řízení nevznegli před předkládajícím soudem otázku unijního práva, nebrání tomu, aby se předkládající soud obrátil na Soudní dvůr. Tím, že čl. 267 druhý a třetí pododstavec SFEU stanoví, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce může či musí být Soudnímu dvoru předložena, „vystane-li otázka před vnitrostátním soudem“, nemá za cíl omezit toto předkládání pouze na případy, kdy některý z účastníků původního řízení z vlastního podnětu nastolil otázku výkladu nebo platnosti unijního práva, nýbrž zahrnuje též případy, kdy takovou otázku nastolí sám vnitrostátní soud, který v tomto ohledu považuje rozhodnutí Soudního dvora za „nezbytné k vydání svého rozsudku“ (rozsudek ze dne 16. června 1981, Salonia, 126/80, Recueil, s. 1563, bod 7).
- 24 Článek 267 SFEU přiznává vnitrostátním soudům možnost, případně jim ukládá povinnost, podat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, buď bez návrhu, nebo na návrh účastníků řízení, jakmile dospějí k závěru, že základ sporu zahrnuje otázku spadající pod jeho první pododstavec. Mají tu nejširší možnost obrátit se na Soudní dvůr, mají-li za to, že věc, kterou projednávají, vyvolává otázky týkající se výkladu či posouzení platnosti ustanovení unijního práva, které vyžadují jejich rozhodnutí (rozsudky ze dne 16. ledna 1974, Rheinmühlen-Düsseldorf, 166/73, Recueil, s. 33, bod 3, a ze dne 10. července 1997, Palmisani, C-261/95, Recueil, s. I-4025, bod 20).
- 25 V projednávané věci postačí uvést, že předkládající soud považoval za nutné požádat Soudní dvůr o výklad týkající se směrnice 1999/70 a rámcové dohody obsažené v její příloze, aby posoudil slučitelnost vnitrostátní právní úpravy stanovící přeměnu pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou a podmínek, za kterých se tato přeměna uskutečnila, s touto rámcovou dohodou.
- 26 Námitce uplatněné žalobcem v původním řízení ohledně předložení žádosti Soudnímu dvoru nelze tudíž vyhovět, a je tedy třeba na položenou otázku odpovědět.

K předběžné otázce

- 27 Na úvod je třeba podotknout, že položená otázka neuvádí žádné konkrétní ustanovení směrnice 1999/70 nebo rámcové dohody, která je obsažena v její příloze, jehož výklad by byl nezbytný k tomu, aby předkládající soud mohl rozhodnout ve sporu v původním řízení. Uvedená otázka se pouze obecně vztahuje ke směrnici 1999/70.

- 28 Podle ustálené judikatury Soudní dvůr může v případě nepřesně formulovaných otázek vyjmout ze všech poznatků poskytnutých vnitrostátním soudem a ze spisu ve sporu v původním řízení prvky unijního práva, které s přihlédnutím k předmětu sporu vyžadují výklad (rozsudek ze dne 10. února 2011, Haribo Lakritzen Hans Riegel a Österreichische Salinen, C-436/08 a C-437/08, Sb. rozh. s. I-305, bod 32 a citovaná judikatura).
- 29 Předkládající soud ve svém usnesení odkazuje na ustanovení 4 bod 1, ustanovení 5 a ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody.
- 30 Pokud jde o ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, které zakazuje, aby se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou bylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody, je třeba uvést, že toto ustanovení není v projednávané věci relevantní. Jak totiž uvedla francouzská vláda, žalobce v původním řízení nenapadá odlišné zacházení oproti zaměstnancům UBO v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 31 Rovněž tak není v projednávané věci, vzhledem k předmětu sporu v původním řízení, relevantní ani ustanovení o zákazu snížení obecné úrovně ochrany obsažené v ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody. Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora, pokud se má na toto snížení vztahovat zákaz obsažený v tomto ustanovení, musí mít souvislost s „provedením“ rámcové dohody, a se musí týkat „obecné úrovně ochrany“ zaměstnanců na dobu určitou (rozsudky ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 126, jakož i, v tomto smyslu, rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 52).
- 32 V projednávané věci žalobce v původním řízení netvrdil, že skutečnost, že v jeho nové pracovní smlouvě na dobu neurčitou nebyla doslovně převzata hlavní ujednání jeho poslední smlouvy na dobu určitou, představuje takové snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců, jako je požadováno tímto ustanovením.
- 33 Ve světle údajů obsažených v předkládacím rozhodnutí a vzhledem k tomu, že čl. 13 odst. 1 zákona č. 2005-843 představuje opatření předcházející zneužití ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody, je třeba mít za to, že podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda posledně uvedené ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že členský stát, který ve svých vnitrostátních právních předpisech zakotví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, pokud trvání smluv na dobu určitou dosáhne určité délky, je povinen stanovit doslovné převzetí hlavních ujednání obsažených v předchozí smlouvě do pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- 34 Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, účelem ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody je provést jeden z cílů, jež sleduje tato rámcová dohoda, to znamená upravit po sobě následující využívání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor zaměstnanců, tím, že bude stanovena řada minimálních ochranných ustanovení, jejichž úkolem bude zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců (viz rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 63, a výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 73, jakož i rozsudek ze dne 26. ledna 2012, Küçük, C-586/10, bod 25).
- 35 Z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, bodů 6 a 8 obecného odůvodnění a z judikatury Soudního dvora vyplývá, že 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 (výše uvedené rozsudky Mangold, bod 64, a Adeneler a další, bod 62).
- 36 V důsledku toho ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody členským státům ukládá, aby s cílem předcházet zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, skutečně a závazně přijaly alespoň jedno ze zde vyjmenovaných opatření, pokud jejich vnitrostátní

právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Opatření v počtu tří, takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení, se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů (viz výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, body 74 a 151, jakož i usnesení ze dne 1. října 2010, Affato, C-3/10, body 43 a 44 a citovaná judikatura).

- 37 Nicméně, jak vyplývá z bodu 33 tohoto rozsudku, a na rozdíl od toho, co tvrdí Komise, přeměna pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nemůže být považována za skutečnost, která nespadá do působnosti rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. srpna 2011, Rosado Santana, C-177/10, Sb. rozh. s. I-7907, body 41 až 44). V projednávané věci totiž vnitrostátní zákon, který vedl UBO k tomu, aby poslední smlouvu žalobce v původním řízení na dobu určitou přeměnila na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, skutečně spadá mezi preventivní opatření uvedená v ustanovení 5 bodu 1 písm. b) rámcové dohody.
- 38 Soudní dvůr však rovněž mnohokrát uvedl, že rámcová dohoda nestanoví všeobecnou povinnost členských států právně zakotvit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou (viz zejména výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 91).
- 39 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 (viz zejména výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 81).
- 40 Z výše uvedeného vyplývá, že rámcová dohoda nestanoví podmínky, za kterých je možné používat smlouvy na dobu neurčitou.
- 41 Kromě toho je třeba připomenout, že jak vyplývá ze čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, třetího pododstavce preambule rámcové dohody, bodů 7 až 10 obecného odůvodnění a ustanovení 1 rámcové dohody, cílem rámcové dohody není harmonizace všech vnitrostátních pravidel, která se týkají pracovních smluv na dobu určitou, ale tím, že stanoví obecné zásady a minimální požadavky, má výlučně za cíl vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací, a zabránit zneužitím vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů nebo pracovních smluv na dobu určitou (viz, v tomto smyslu, rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, body 26 a 36, a ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 111, jakož i usnesení ze dne 11. listopadu 2010, Vino, C-20/10, bod 54).
- 42 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím, že ukládá povinnost skutečně a závazně přijmout alespoň jedno z opatření uvedených v tomto ustanovení, jejichž cílem je předcházet zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou, pokud vnitrostátní právo ještě neobsahuje žádná rovnocenná opatření, určuje členským státům obecný cíl spočívající v předcházení takovému zneužití, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení (výše uvedený rozsudek Impact, bod 70).
- 43 Prostor pro uvážení, který je rámcovou dohodou ponechán členským státům, však není neomezený, neboť nemůže v žádném případě vést až k ohrožení cíle nebo užitečného účinku rámcové dohody (výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 82, a Angelidaki a další, bod 155).
- 44 Jak v tomto ohledu uvedla francouzská vláda, kdyby členský stát umožnil, aby přeměna pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou byla doprovázena podstatnými změnami hlavních ujednání předchozí smlouvy způsobem, který by byl pro smluvního zaměstnance celkově nepříznivý, pokud se předmět jeho činnosti a povaha jeho pracovních úkolů nezmění, nelze vyloučit, že by posledně uvedený mohl být odrazen od uzavření nové smlouvy, jež mu je nabízena, čímž by ztratil výhodu stabilního zaměstnání, která je považována za významný prvek ochrany zaměstnanců.

- 45 Příslušným orgánům nicméně přísluší, aby v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitrostátní praxí ověřily, zda změny provedené v hlavních ujednáních pracovní smlouvy dotčené ve věci v původním řízení mohou být kvalifikovány jako jejich podstatné změny.
- 46 S ohledem na výše uvedené je na předběžnou otázku třeba odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že členský stát, který ve svých vnitrostátních právních předpisech zakotví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, pokud trvání smluv na dobu určitou dosáhne určité délky, není povinen stanovit, aby v pracovní smlouvě na dobu neurčitou byla doslovně převzata hlavní ujednání obsažená v předchozí smlouvě. Nicméně proto, aby nebyly ohroženy cíle sledované směrnicí 1999/70 a její užitečný účinek, tento členský stát musí dbát na to, aby přeměna pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nebyla doprovázena podstatnými změnami ujednání předchozí smlouvy způsobem, který by byl pro dotýcnou osobu celkově nepříznivý, pokud se předmět její činnosti a povaha jejích pracovních úkolů nezmění.

K nákladům řízení

- 47 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 (šestý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 5 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 členský stát, který ve svých vnitrostátních právních předpisech zakotví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, pokud trvání smluv na dobu určitou dosáhne určité délky, není povinen stanovit, aby v pracovní smlouvě na dobu neurčitou byla doslovně převzata hlavní ujednání obsažená v předchozí smlouvě. Nicméně proto, aby nebyly ohroženy cíle sledované směrnicí 1999/70 a její užitečný účinek, tento členský stát musí dbát na to, aby přeměna pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nebyla doprovázena podstatnými změnami ujednání předchozí smlouvy způsobem, který by byl pro dotýcnou osobu celkově nepříznivý, pokud se předmět její činnosti a povaha jejích pracovních úkolů nezmění.

Podpisy.