



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

11. února 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 5 – Opatření, která mají předcházet zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou – Pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru – Po sobě jdoucí smlouvy nebo první prodloužená smlouva – Rovnocenné právní opatření – Ústavou stanovený absolutní zákaz přeměny pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou – Povinnost konformního výkladu“

Ve věci C-760/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Monomeles Protodikeio Lasithiou (soud prvního stupně v Lasithi – samosoudce, Řecko) ze dne 4. prosince 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 4. prosince 2018, v řízení

**M. V. a další**

proti

**Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou“,**

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

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

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. V. a další E. Chafnavi, dikigoros,
- za Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou“ K. Zacharaki, dikigoros,
- za řeckou vládu E.-M. Mamouna a E. Tsaousi, jakož i K. Georgiadisem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi původně A. Bouchagiarem a M. van Beekem, poté A. Bouchagiarem, jako zmocněnci,

\* Jednací jazyk: řečtina.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 1 a ustanovení 5 bodu 2 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).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. V. a dalšími zaměstnanci na jedné straně a jejich zaměstnavatelem, Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou“ (územní samosprávný celek „obec Agios Nikolaou“, Řecko) (dále jen „obec Agios Nikolaos“), na straně druhé, který vyvstal ohledně kvalifikace jejich pracovních poměrů, v jejichž rámci byli zaměstnání jako zaměstnanci úklidových služeb této obce, na dobu neurčitou.

### **Právní rámec**

#### ***Unijní právo***

- 3 Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví:

„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.“

- 4 Ustanovení 3 této 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;

[...]“

- 5 Ustanovení 5 uvedené 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 k 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 [nebo] 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
- považovány za „po sobě jdoucí“;
  - považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“
- 6 Ustanovení 8 této rámcové dohody, nadepsané „Prováděcí ustanovení“, stanoví následující:
- „1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě.

[...]“

### ***Řecké právo***

#### *Ústavní předpisy*

- 7 V roce 2001 byly do článku 103 řecké ústavy vloženy odstavce 7 a 8 s následujícím zněním:
- „7. Přijímání zaměstnanců do veřejné služby a veřejného sektoru v širším smyslu [...] se uskutečňuje buď na základě výběrového řízení, nebo výběrem na základě předem určených a objektivních kritérií a podléhá dohledu nezávislého orgánu, jak stanoví zákon. [...]
8. Zákon stanoví podmínky a trvání soukromoprávních pracovních poměrů uzavíraných ve státní správě a veřejném sektoru v širším smyslu, jak je vymezen v každém konkrétním případě, k obsazení buď jiných stálých míst, než která jsou uvedena v prvním pododstavci třetího odstavce, nebo k pokrytí dočasných, nepředvídaných nebo naléhavých potřeb ve smyslu odst. 2 druhého pododstavce. Zákon zároveň stanoví úkoly, které mohou být vykonávány zaměstnanci uvedenými v předchozím pododstavci. Jmenování zaměstnanců, na něž se vztahuje první pododstavec, prostřednictvím zákona stálými úředníky nebo přeměna smluv na smlouvy na dobu neurčitou jsou zakázány. Zákazy podle tohoto odstavce platí rovněž pro osoby zaměstnané na základě smlouvy o dílo.“

#### *Zákonné předpisy*

- 8 Článek 8 odst. 1 a 3 zákona 2112/1920 o povinném ukončování pracovních smluv zaměstnanců v soukromém sektoru (FEK A' 67/18.3.1920), který obsahuje ustanovení na ochranu zaměstnanců, pokud jde o ukončování pracovních smluv na dobu neurčitou uzavíraných podle soukromého práva, stanoví:
- „1. Každá smlouva, která je v rozporu s tímto zákonem, je neplatná, ledaže je pro zaměstnance příznivější. [...]
- [...]
3. Ustanovení tohoto zákona se použijí i na pracovní smlouvy na dobu určitou, pokud toto omezení na dobu určitou není odůvodněno povahou smlouvy, ale bylo úmyslně zvoleno s cílem obejít ustanovení tohoto zákona o povinném ukončení pracovní smlouvy.“
- 9 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 ve spojení zejména s články 281 a 671 občanského zákoníku, jakož i obecnými zásadami řecké ústavy, zejména jejím čl. 25 odst. 1 a 3, byl v průběhu let řeckými soudy používán za účelem správné právní kvalifikace

pracovněprávních vztahů, které na základě tohoto čl. 8 odst. 3 právně kvalifikovaly jako smlouvy na dobu neurčitou smlouvy, které byly vydávány za smlouvy na dobu určitou, avšak ve skutečnosti sloužily, z důvodu jejich opakování, k pokrývání stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele.

- 10 Předkládající soud zdůrazňuje, že po změně řecké ústavy přestaly řecké soudy měnit na základě čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 pracovní smlouvy na dobu určitou uzavírané zaměstnavateli z veřejného sektoru na smlouvy na dobu neurčitou. Měly totiž za to, že taková přeměna je v rozporu se zákazem zaměstnávání zaměstnanců veřejného sektoru jako státních zaměstnanců ve služebním poměru, který zakotvuje článek 103 uvedené ústavy v novelizovaném znění, i když smlouva na dobu určitou pokrývá stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele.

*Ustanovení týkající se opakování smluv na dobu určitou uzavíraných se zaměstnanci v odvětví služeb komunálního úklidu územních samosprávných celků*

- 11 V souladu s čl. 205 odst. 1 Kodikas Katastasis Dimotikon kai Koinotikon Ypallilon (pracovní řád zaměstnanců místní veřejné správy) mohou územní samosprávné celky uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou podle soukromého práva za účelem uspokojení sezónních nebo jiných pravidelných či jednorázových potřeb.
- 12 Článek 21 zákona č. 2190/1994 o vytvoření nezávislého orgánu pověřeného výběrem zaměstnanců a řešením administrativních otázek (FEK A' 28/3.3.1994) stanoví:

„1. Orgány veřejné moci a právnické osoby [...] mohou zaměstnávat zaměstnance na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, která se řídí soukromým právem, aby pokryly sezónní nebo jiné pravidelné nebo dočasné potřeby, za podmínek a postupem stanovenými níže.

2. Délka zaměstnání zaměstnanců uvedených v odstavci 1 nemůže překročit osm měsíců za celkové období dvanácti měsíců. Jsou-li zaměstnanci přijímáni dočasně za účelem pokrytí naléhavých potřeb podle platných předpisů, z důvodu nepřítomnosti zaměstnanců nebo neobsazenosti pracovních míst, nemůže délka zaměstnání překročit u jedné osoby čtyři měsíce. Prodloužení smlouvy nebo uzavření nové smlouvy v tomtéž roce, jakož i přeměna na smlouvu na dobu neurčitou jsou neplatné.“

- 13 Článek 167 zákona 4099/2012 (FEK A' 250/20.12.2012), ve znění použitelném na spor ve věci v původním řízení, stanoví:

„Odchylně od jakéhokoli jiného ustanovení se automaticky prodlužují do 31. prosince 2017 stávající individuální smlouvy a individuální smlouvy, jejichž platnost uplynula do devadesáti (90) dní před nabytím účinnosti tohoto zákona a které se týkají úklidu prostor veřejnoprávních orgánů, nezávislých orgánů, právnických osob veřejného práva, právnických osob soukromého práva a územních samosprávných celků, všech útvarů územních samosprávných celků příslušných v oblasti úklidu a pověřených zajišťováním potřeb v oblasti úklidu jiných územně samosprávných celků. Výše uvedené prodloužení se nevztahuje na individuální smlouvy, které byly uzavřeny za účelem pokrytí naléhavých, sezónních nebo jednorázových potřeb v oblasti úklidu, jejichž délka trvání nepřekročí dva měsíce v období dvanácti měsíců a které byly uzavřeny od 1. ledna 2016.“

- 14 Článek 76 zákona č. 4386/2016 (FEK A' 83/11.5.2016) doplnil za první pododstavec článku 167 odst. 1 zákona 4099/2012, v tehdy platném znění, pododstavec, který stanoví, že automatické prodloužování individuálních pracovních smluv uvedených v předchozím pododstavci do 31. prosince 2016 se od nabytí účinnosti zákona 4325/2015 (tedy od 11. května 2015) vztahuje rovněž na smlouvy zaměstnanců přijatých do zaměstnání na základě smluv na dobu určitou, uzavřených na maximální dobu dvou měsíců v rámci celkového období dvanácti měsíců s cílem reagovat na naléhavé, sezónní nebo jednorázové potřeby v oblasti udržování čistoty.

### *Podzákonné předpisy*

- 15 Nařízení prezidenta 164/2004 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru (FEK A' 134/19.7.2004), kterým byla do řeckého práva provedena směrnice 1999/70 a které se použije na státní zaměstnance a zaměstnance ve veřejném sektoru v širším smyslu stanoví v čl. 2 odst. 1:

„Ustanovení tohoto nařízení se vztahují na zaměstnance ve veřejném sektoru [...], jakož i zaměstnance podniků zřízených obcemi a městy, kteří jsou zaměstnání na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou nebo na základě smlouvy o dílo nebo jakékoli jiné formy pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, který zastírá vztah podřízenosti. [...]“

- 16 Článek 4 tohoto nařízení prezidenta stanoví:

„1. Z hlediska pravidel a podmínek zaměstnání nesmí být se zaměstnanci zaměstnanými na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci zaměstnanými na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že je jejich smlouva uzavřena na dobu určitou. Ve výjimečných případech je takové rozdílné zacházení přípustné, pokud to připouštějí objektivní důvody.

2. 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.“

- 17 Článek 5 uvedeného nařízení prezidenta, nadepsaný „Po sobě jdoucí smlouvy“, stanoví:

„1. Zakázány jsou po sobě jdoucí smlouvy uzavřené a plněné mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem v témže nebo podobném profesním oboru a za týchž nebo obdobných pracovních podmínek v rozmezí kratším než tři měsíce.

2. Uzavírání těchto smluv je výjimečně přípustné z objektivního důvodu. Objektivní důvod je dán, pokud smlouvy následující po původní smlouvě jsou uzavřeny za účelem pokrytí konkrétních potřeb téhož druhu, jež přímo nebo nepřímo souvisejí s formou, povahou nebo činností podniku.

3. Po sobě jdoucí smlouvy musejí mít písemnou formu a důvody, které je ospravedlňují, musejí být výslovně uvedeny ve smlouvě, pokud nevyplývají ze smlouvy přímo. Písemná forma není výjimečně vyžadována, jestliže obnovení smlouvy nepřekračuje z důvodu sezónního charakteru zaměstnání jeden měsíc, ledaže tuto formu vyžaduje jiné ustanovení. Kopie pracovní smlouvy je zaměstnanci doručena do pěti pracovních dnů od počátku jeho zaměstnání.

4. Za žádných okolností nelze uzavřít více než tři po sobě jdoucí smlouvy, s výhradou ustanovení druhého odstavce následujícího článku.“

- 18 Článek 6 téhož nařízení prezidenta, který se týká maximální doby trvání smluv na dobu určitou, stanoví:

„1. Po sobě jdoucí smlouvy uzavřené a plněné mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem v témže nebo podobném profesním oboru a za týchž nebo podobných pracovních podmínek nesmí překročit celkovou délku zaměstnání 24 měsíců, nezávisle na tom, zda byly uzavřeny na základě předchozího článku nebo jiných platných ustanovení.

2. Celková délka zaměstnání překračující 24 měsíců je přípustná pouze v případě zvláštních kategorií zaměstnanců z hlediska povahy jejich práce, které jsou stanoveny platným právem, jako například vedoucích pracovníků, zaměstnanců přijatých v rámci konkrétních výzkumných programů nebo

určitých podporovaných nebo financovaných programů, jakož i zaměstnanců přijatých za účelem provedení úkolu spojeného s plněním povinností plynoucích ze smluv uzavřených s mezinárodními organizacemi.“

- 19 Článek 7 nařízení prezidenta 164/2004, nadepsaný „Sankce za protiprávní jednání“, uvádí:
- „1. Každá smlouva uzavřená v rozporu s ustanoveními článků 5 a 6 tohoto nařízení je absolutně neplatná.
2. Byla-li neplatná smlouva částečně nebo v plném rozsahu plněna, budou zaměstnanci vyplaceni dlužné peněžní částky, přičemž vrácení případně již vyplacených částek nelze požadovat. Zaměstnanec může v případě ukončení jeho smlouvy požadovat jako náhradu škody částku, kterou by obdržel zaměstnanec zaměstnaný na dobu neurčitou. V případě existence několika neplatných smluv se pro výpočet náhrady škody zohlední celkové trvání zaměstnání na základě těchto neplatných smluv. Částky, které zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci, jdou k tíži viníka.
3. Kdo poruší ustanovení článků 5 a 6 tohoto nařízení, bude potrestán odnětím svobody [...]. V případě spáchání tohoto deliktu z nedbalosti bude osoba za něj odpovědná potrestána odnětím svobody až na jeden rok. Toto porušení zakládá zároveň závažný disciplinární přestupek.“
- 20 Podle článku 10 nařízení prezidenta nejsou tímto nařízením dotčena ustanovení, která jsou příznivější pro pracovníky jako celek, jakož i pro zdravotně postižené pracovníky.

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 21 V roce 2015 byli M. V. a další přijati do zaměstnání obcí Agios Nikolaos do útvaru komunálního úklidu na základě soukromoprávních pracovních smluv na dobu určitou uzavřených k obsazení pracovních míst na plný úvazek za měsíční odměnu stanovenou podle zákonné platové tabulky.
- 22 Tyto smlouvy původně uzavřené na dobu osmi měsíců byly různými legislativními zásahy, které předkládající soud vyjmenoval v bodech 15 až 22 své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, se zpětným účinkem a nepřetržitě prodlužovány až do 31. prosince 2017, přičemž celková doba trvání uvedených smluv se pohybovala mezi 24 a 29 měsíci. Obec Agios Nikolaos uvedené smlouvy k výše uvedenému datu nakonec ukončila. Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce navíc vyplývá, že těmto prodloužením nepředcházelo žádné vyhodnocení toho, zda přetrvávají sezónní, pravidelné nebo jednorázové potřeby, které případně odůvodňovaly původní uzavření těchto smluv.
- 23 Vzhledem k tomu, že žalobci v původním řízení měli za to, že jejich situace představuje zneužití vyplývající z využívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a že je tedy v rozporu s cílem a účelem rámcové dohody, domáhali se u Monomeles Protodikeio Lasithiou (soud prvního stupně v Lasithi – samosoudce, Řecko), aby zaprvé určil, že jsou nadále v zaměstnaneckém vztahu s obcí Agios Nikolaos na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a že ukončení jejich pracovních smluv k 31. prosinci 2017 je neplatná, a zadruhé, aby této obci pod hrozbou pokuty uložil, aby je zaměstnala na základě pracovních smluv na dobu neurčitou.
- 24 Předkládající soud úvodem připomíná, že směrnice 1999/70 byla provedena do řeckého práva, pokud jde o takové zaměstnance ve veřejném sektoru, jako jsou žalobci v původním řízení, nařízením prezidenta 164/2004, které stanoví opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 25 Uvedený soud mimoto tvrdí, že je stále použitelný zákon 2112/1920, jehož čl. 8 odst. 1 a 3 stanoví neplatnost smlouvy na dobu určitou, jestliže tato doba není odůvodněna povahou smlouvy, ale byla úmyslně stanovena s cílem obejít ustanovení o povinném ukončení pracovní smlouvy.

- 26 Předkládající soud zdůrazňuje skutečnost, že uzavírání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou je podle řeckého práva výjimečně přípustné za určitých podmínek. V tomto ohledu připomíná, že článek 5 nařízení prezidenta 164/2004 mimo jiné stanoví, že uzavření tohoto druhu smluv je možné, pokud k tomu existuje objektivní důvod a jsou splněny další podmínky, jako je písemné uzavření nové pracovní smlouvy, a pokud je dodržen maximální počet tří prodloužení. Takový objektivní důvod existuje tehdy, pokud smlouvy následující po původní smlouvě jsou uzavřeny za účelem pokrytí konkrétních potřeb téhož druhu, jež přímo nebo nepřímo souvisí s formou, povahou nebo činností podniku.
- 27 Uvedený soud nicméně poznamenává, že po vstupu směrnice 1999/70 v platnost, avšak před uplynutím lhůty stanovené pro její provedení do řeckého práva, zavedla změna článku 103 řecké ústavy z roku 2001 v jeho odstavci 8 zákaz přeměny smluv zaměstnanců ve veřejném sektoru uzavřených na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Předkládající soud v tomto ohledu uvádí, že ačkoli vnitrostátní soudy používaly zákon 2112/1920 jako „rovnocenné právní opatření“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody za účelem překvalifikování pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, ústavní změna nyní znemožňuje použití těchto ochranných ustanovení.
- 28 Kromě toho poukazuje předkládající soud na rozhodnutí Elegtikio Synedrio (Účetní dvůr, Řecko), ve kterém bylo nedávno rozhodnuto, že takové prodlužování pracovních smluv řídicích se soukromým právem je v rozporu se směrnicí 1999/70, která byla do vnitrostátního práva provedena nařízením prezidenta 164/2004. Toto prodlužování vede k nepřijatelnému sledu smluv uzavíraných a plněných týměm zaměstnavatelem a týměm zaměstnancem pro stejný druh práce a za stejných pracovních podmínek, aniž byla stanovena objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření, zda opakování takových smluv odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné zejména s ohledem na skutečnost, že s sebou nese skutečné riziko zneužití tohoto druhu smluv.
- 29 Za těchto okolností vyjadřuje předkládající soud zejména pochybnosti o slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, která provádí rámcovou dohodu, s touto dohodou, pokud je tato právní úprava vykládána v tom smyslu, že automatické prodlužování dotčených pracovních smluv nespadá pod pojem „po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou“, když se nejedná o písemné uzavření nové pracovní smlouvy na dobu určitou, ale o prodloužení doby trvání již existující pracovní smlouvy.
- 30 Předkládající soud má navíc za to, že pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené se žalobci v původním řízení jsou zjevně v rozporu se všemi opatřeními k předcházení zneužití, k němuž dochází využíváním po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, stanovenými v člancích 5 a 6 nařízení prezidenta 164/2004, jak ukládá ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody. V tomto ohledu zejména uvádí, že mezi jednotlivými obnoveními smluv nedošlo k žádnému přerušení a že je neodůvodňoval žádný objektivní důvod. Kromě toho poukazuje na řadu zásahů řeckého zákonodárce, které vedly zaprvé k překročení maximálního počtu opakování smluv stanoveného na tři a zadruhé jejich maximální doby trvání 24 měsíců, stanovené nařízením prezidenta 164/2004.
- 31 Podle zjištění předkládajícího soudu článek 167 zákona 4099/2012, ve znění použitelném na spor v původním řízení, umožňoval automatické prodlužování dotčených pracovních smluv na dobu určitou prostřednictvím pouhého prohlášení každého zaměstnavatelského subjektu bez jakéhokoli dalšího řízení nebo rozhodnutí kolektivního orgánu takového subjektu a bez předchozího posouzení toho, zda přetrvávají potřeby, pro které byly tyto smlouvy původně uzavřeny.
- 32 Předkládající soud upřesňuje, že i za předpokladu, že by pracovní smlouvy na dobu určitou v oblasti úklidových služeb byly původně uzavřeny na dobu osmi měsíců na základě článku 205 pracovního řádu zaměstnanců místní veřejné správy a nezávisle na stálých a trvalých potřebách územních

samosprávných celků, prokazuje jejich prodlužování do 31. prosince 2017 prostřednictvím legislativních aktů se zpětným účinkem, které se vztahovaly výlučně na uvedené smlouvy, že potřeby, které tyto smlouvy pokrývaly, nemohou být považovány za jednorázové, sezónní nebo periodické.

- 33 Kromě toho předkládající soud uvádí, že řecký zákonodárce přijal řadu doplňujících ustanovení týkajících se zejména legalizace veřejných výdajů vyplývajících ze zaměstnávání pracovníků v oblasti komunálního úklidu územních samosprávných celků po celou dobu jejich opakovaných pracovních smluv na základě článku 167 zákona 4099/2012, čímž se stal důvod těchto obvykle protiprávních výdajů legitimním. Tímto zásahem však řecký zákonodárce dotčeným pracovníkům zabránil v požadování odškodnění, které stanoví článek 7 nařízení prezidenta 164/2004, jelikož toto ustanovení jeho vyplácení podmiňuje tím, aby pracovní smlouva byla neplatná z důvodu porušení článků 5 a 6 uvedeného nařízení. Zároveň bylo podle uvedeného soudu rozhodnuto, že se sankce uvedené v článku 7 nařízení prezidenta 164/2004 nevztahují na územní samosprávné celky, které zaměstnávají zaměstnance v oblasti komunálního úklidu na základě výše uvedených pracovních smluv na dobu určitou, které byly do konce roku 2017 několikrát prodlouženy. Navíc podle jiného právního předpisu nebylo prodloužení uvedených pracovních smluv na dobu určitou uzavřených územními samosprávnými celky zohledněno při výpočtu maximální doby trvání 24 měsíců, kterou stanoví články 5 až 7 nařízení prezidenta 164/2004.
- 34 Za těchto podmínek se Monomeles Protodikeio Lasithiou (soud prvního stupně v Lasithi – samosoudce) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Ohrožuje cíl a užitečný účinek rámcové dohody [...] výklad ustanovení vnitrostátního práva, která provádějí do vnitrostátního právního řádu uvedenou rámcovou dohodu, v tom smyslu, že z definice ‚po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve smyslu ustanovení 1 a ustanovení 5 bodu 2 rámcové dohody je na základě takového výslovného vnitrostátního ustanovení, jako je článek 167 zákona 4099/2012, vyloučeno automatické prodlužování pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců v oblasti komunálního úklidu s odůvodněním, že se nejedná o uzavření nové smlouvy na dobu určitou písemnou formou, nýbrž jde o prodloužení doby platnosti stávající pracovní smlouvy?
- 2) V případě praxe zaměstnávání v oblasti komunálního úklidu stanovené zákonem a jejího uplatňování v rozporu s opatřeními k předcházení zneužití vznikajícímu využíváním po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, která jsou právně upravena opatřením, jež provádí do vnitrostátního práva ustanovení 5 bod 1 rámcové úmluvy, zahrnuje povinnost vnitrostátního soudu vykládat vnitrostátní právo v souladu s unijním právem také použití takového dřívějšího, avšak stále platného ustanovení vnitrostátního práva, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, jakožto rovnocenného právního opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, které umožňuje, aby soud správně právně překvalifikoval po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou používané za účelem pokrytí stálých a trvalých potřeb územních samosprávných celků v oblasti komunálního úklidu jako smlouvy na dobu neurčitou?
- 3) V případě kladné odpovědi na předchozí otázku, je nepřiměřeným omezením povinnosti vnitrostátního soudu vykládat vnitrostátní právo v souladu s unijním právem, jestliže takové ustanovení, které má právní sílu ústavního zákona, jako je čl. 103 odst. 7 a 8 řecké ústavy, ve znění po ústavní změně z roku 2001, ve veřejném sektoru zcela zakazuje přeměnu pracovních smluv na dobu určitou uzavřených za platnosti uvedeného ustanovení na smlouvy na dobu neurčitou, čímž znemožňuje použití takového dřívějšího, avšak stále platného rovnocenného právního opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, a ruší tak možnost, aby soud v průběhu soudního řízení změnil právní kvalifikaci po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou používaných za účelem pokrytí stálých a trvalých potřeb územních samosprávných celků v oblasti komunálního úklidu na smlouvy na dobu neurčitou, a to i v případě, že tyto smlouvy pokrývají stálé a trvalé potřeby?“



## K předběžným otázkám

### K první otázce

- 35 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 1 a ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody musí být vykládána v tom smyslu, že výraz „po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou“, který je v nich uveden, zahrnuje rovněž automatické prodlužování pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců v oblasti úklidových služeb územních samosprávných celků, k němuž došlo v souladu s výslovnými vnitrostátními ustanoveními a bez ohledu na skutečnost, že nebyla dodržena obecně stanovená písemná forma pro uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv.
- 36 V tomto ohledu je třeba připomenout, že účelem ustanovení 5 rámcové dohody je naplňovat jeden z cílů, jež tato dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků, tím, že upravuje několik ustanovení zaručujících minimální ochranu, která mají sloužit k tomu, že bude bráněno nejistotě v situaci zaměstnanců (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 53, jakož i citovaná judikatura).
- 37 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 na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 55, jakož i citovaná judikatura).
- 38 Ze znění tohoto ustanovení rámcové dohody, jakož i z ustálené judikatury však vyplývá, že se uvedené ustanovení použije pouze v případě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudky ze dne 22. ledna 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 70, jakož i ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 56 a citovaná judikatura), takže na smlouvu, která je zcela první nebo jedinou pracovní smlouvou na dobu určitou, se ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nevztahuje (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 90, jakož i citovaná judikatura).
- 39 V projednávané věci se přitom nejedná *stricto sensu* o sled dvou nebo více pracovních smluv, který by předpokládal existenci a formální uzavření dvou nebo více jednotlivých smluv, z nichž jedna navazuje na druhou. Přesněji řečeno, jedná se o automatické prodloužení původní smlouvy na dobu určitou vyplývající z legislativních aktů. Je tedy třeba zkoumat, zda tato situace spadá pod pojem „po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou“ uvedený v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody.
- 40 Podle ustálené judikatury z ustanovení 5 bodu 2 písm. a) rámcové dohody vyplývá, že určení podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za „po sobě jdoucí“ přísluší v zásadě členským státům nebo sociálním partnerům (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. ledna 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 71, jakož i ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 57).
- 41 Takový odkaz na vnitrostátní orgány pro účely definice konkrétních podmínek použití pojmu „po sobě jdoucí“ ve smyslu rámcové dohody lze sice vysvětlit snahou o zachování rozmanitosti vnitrostátních právních úprav v dané oblasti, je však nutné připomenout, že prostor pro uvážení, který je takto ponechán členským státům, není neomezený, neboť nemůže v žádném případě vést až k ohrožení cíle nebo užitečného účinku rámcové dohody. Tento prostor pro uvážení především nesmí být využíván vnitrostátními orgány takovým způsobem, který by vedl k situaci, že by mohlo docházet ke zneužití

a tím k obcházení uvedeného cíle (rozsudky ze dne 4. července 2006, *Adeneler a další*, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 82, jakož i ze dne 19. března 2020, *Sánchez Ruiz a další*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 58).

- 42 Členské státy jsou totiž povinny zajistit výsledek požadovaný unijním právem, jak vyplývá nejen z čl. 288 třetího pododstavce SFEU, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení s jejím sedmnáctým bodem odůvodnění (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 4. července 2006, *Adeneler a další*, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 68, jakož i ze dne 19. března 2020, *Sánchez Ruiz a další*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 59).
- 43 Omezení prostoru pro uvážení přiznaného členskými státními uvedená v bodě 41 tohoto rozsudku jsou nezbytná především u takového klíčového pojmu, jako je pojem po sobě jdoucích poměrů, který je určující pro definici samotného rozsahu působnosti vnitrostátních předpisů určených k provedení rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, *Sánchez Ruiz a další*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 60).
- 44 Konstatování neexistence po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody pouze z toho důvodu, že první pracovní smlouva zaměstnanců v oblasti úklidových služeb územních samosprávných celků dotčených ve věci v původním řízení byla automaticky prodlužována legislativními akty, aniž byla formálně písemně uzavřena jedna nebo více nových pracovních smluv na dobu určitou, by přitom mohlo ohrozit účel, cíl, jakož i užitečný účinek této dohody.
- 45 Takový restriktivní výklad pojmu „po sobě jdoucí poměry na dobu určitou“ by totiž umožnil zaměstnávat zaměstnance po mnoho let za nejistých podmínek (rozsudky ze dne 4. července 2006, *Adeneler a další*, C-212/04, EU:C:2006:443, bod 85, jakož i ze dne 19. března 2020, *Sánchez Ruiz a další*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 62).
- 46 Tento restriktivní výklad by navíc mohl vést nejen k faktickému vyloučení velkého počtu poměrů na dobu určitou z ochrany zaměstnanců, o kterou usiluje směrnice 1999/70 a rámcová dohoda, jelikož by byl cíl jimi sledovaný zbaven velké části své podstaty, ale rovněž by umožnil zneužívání těchto poměrů ze strany zaměstnavatelů k uspokojení stálých a trvalých personálních potřeb (rozsudek ze dne 19. března 2020, *Sánchez Ruiz a další*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 63).
- 47 V této souvislosti je třeba rovněž konstatovat, že pojem „doba trvání“ pracovního poměru představuje podstatný prvek každé smlouvy na dobu určitou. Podle ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody „skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“. Změna data konce pracovní smlouvy na dobu určitou tak představuje její podstatnou změnu, kterou lze legitimně přirovnat k uzavření nového pracovního poměru na dobu určitou, který následuje po předchozím pracovním poměru, takže spadá do působnosti ustanovení 5 rámcové dohody.
- 48 Jak totiž vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, jakož i z bodů 6 a 8 jejího obecného odůvodnění, možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, kdežto pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností (rozsudek ze dne 19. března 2020, *Sánchez Ruiz a další*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 54, jakož i citovaná judikatura).
- 49 V tomto kontextu není relevantní skutečnost, že prodloužení nebo obnovení pracovních smluv vyplývá z legislativních aktů řeckého parlamentu. Je totiž třeba konstatovat, že užitečný účinek rámcové dohody by byl ohrožen výkladem, který by umožňoval jednostranné prodloužení doby trvání pracovní smlouvy na dobu určitou legislativním zásahem.

- 50 V tomto ohledu je třeba rovněž uvést, že Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní ustanovení, které by se spokojilo s tím, že formou zákonné nebo podzákoné právní normy obecným a abstraktním způsobem dovolí použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není v souladu s požadavky ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody. Takový předpis ryze formální povahy totiž neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. Takový předpis v sobě tedy skrývá reálné riziko, že povede k zneužívání tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, body 67 a 68, jakož i citovaná judikatura).
- 51 Vzhledem k tomu, že v projednávané věci lze automatické prodloužení legislativní cestou považovat za obnovení a z tohoto důvodu za uzavření samostatné smlouvy na dobu určitou, lze takové smlouvy, jako jsou smlouvy dotčené v původním řízení, skutečně kvalifikovat jako „po sobě jdoucí“ ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody. Tato úvaha je podpořena skutečností, že ve věci v původním řízení zaprvé nebylo zjištěno, že mezi první pracovní smlouvou a pracovními smlouvami, které následovaly na základě automatických prodloužení stanovených v legislativních aktech, došlo k přerušení, a zadruhé, že každý ze žalobců nadále nepřetržitě pracoval pro svého zaměstnavatele v rámci téhož pracovního oboru a za stejných pracovních podmínek, s výjimkou doby trvání pracovního poměru.
- 52 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že ustanovení 1 a ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody musí být vykládána v tom smyslu, že výraz „po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou“, který je v nich uveden, zahrnuje rovněž automatické prodloužování pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců v oblasti úklidových služeb územních samosprávných celků, k němuž došlo v souladu s výslovnými vnitrostátními ustanoveními a bez ohledu na skutečnost, že nebyla dodržena obecně stanovená písemná forma pro uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv.

### *Ke druhé a třetí otázce*

- 53 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda v případě kladné odpovědi na první otázku musí být ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu tohoto ustanovení, povinnost předkládajícího soudu zvolit v co největším možném rozsahu takový výklad a aplikaci všech relevantních ustanovení vnitrostátního práva, které umožní náležitě sankcionovat toto zneužití a odstranit následky porušení unijního práva, zahrnuje použití vnitrostátního ustanovení, které umožňuje přeměnu po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ačkoli jiné vnitrostátní ustanovení, které má vyšší právní sílu z důvodu své ústavní povahy, takovou přeměnu ve veřejném sektoru absolutně zakazuje.
- 54 V tomto ohledu je třeba úvodem připomenout, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody ukládá členským státům, aby za účelem zabránění zneužití využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenné právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v tomto ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících opakování takových pracovních smluv nebo poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů a počtu jejich obnovení (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 83, jakož i citovaná judikatura).

- 55 Členské státy mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo několika opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody anebo stávajících rovnocenných právních opatření, a to vše s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 84, jakož i citovaná judikatura).
- 56 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužívání, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 85 a citovaná judikatura).
- 57 Ustanovení 5 rámcové dohody nestanoví konkrétní sankce pro případ, že byla zjištěna zneužití. V takovém případě je na vnitrostátních orgánech, aby přijaly opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující k tomu, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých na základě rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 86, jakož i citovaná judikatura).
- 58 Ustanovení 5 rámcové dohody tedy nestanoví obecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu však musí obsahovat jiné účinné opatření, které může zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou a případně jej sankcionovat (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 87, jakož i citovaná judikatura).
- 59 Pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, musí být možné uplatnit opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení náležité sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení unijního práva. Podle samotného znění čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí“ (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 88, jakož i citovaná judikatura).
- 60 Mimoto je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší se vyjadřovat k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží příslušným vnitrostátním soudům, které musí určit, zda jsou ustanoveními použitelné vnitrostátní právní úpravy splněny požadavky uvedené v ustanovení 5 rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 89, jakož i citovaná judikatura).
- 61 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 vhodné opatření, které bude předcházet a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou (obdobně viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 90 a citovaná judikatura).
- 62 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může podat upřesňující vysvětlení a poskytnout tím uvedenému soudu vodítko pro jeho posuzování (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 91 a citovaná judikatura).
- 63 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že překvalifikování pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou na základě čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 může – pokud je toto ustanovení stále použitelné v řeckém právním řádu, což musí ověřit předkládající soud – představovat opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení náležité sankce za případné zneužití pracovních smluv na dobu určitou a odstranění následků porušení unijního práva (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 24. dubna 2009, Koukou, C-519/08, nezveřejněné, EU:C:2009:269, bod 79 a citovaná judikatura).

- 64 Navíc je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody se z hlediska svého obsahu nejeví jako bezpodmínečné a dostatečně přesné na to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. Podle tohoto ustanovení je totiž na uvážení členských států, aby s cílem zabránit zneužití pracovních smluv na dobu určitou využily jedno nebo více opatření uvedených v tomto ustanovení, nebo existující rovnocenná právní opatření, a to při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců. Navíc není možné dostatečným způsobem určit minimální ochranu, která by v každém případě měla být poskytnuta podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 196).
- 65 Z ustálené judikatury však vyplývá, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly výsledku jí zamýšleného, a tím souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU. Tato povinnost konformního výkladu se týká všech ustanovení vnitrostátního práva, přijatých jak před směrnicí, o níž se jedná, tak po ní (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 197).
- 66 Požadavek konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému Smlouvy o FEU, jelikož umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost unijního práva, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 198).
- 67 Je pravda, že povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 199).
- 68 Zásada konformního výkladu však vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co je v jejich pravomoci, přičemž vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došli k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 200).
- 69 Je tedy na předkládajícím soudu, aby v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, vyložil a použil relevantní ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu tak, aby toto zneužití náležitě sankcionoval a odstranil následky porušení unijního práva. V tomto rámci přísluší uvedenému soudu posoudit, zda může být za účelem konformního výkladu případně použito ustanovení čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 203).
- 70 V případě, že by vnitrostátní soud dospěl k závěru, že přeměna pracovních smluv uzavřených na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou na základě čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 není možná, jelikož by vedla k výkladu, který je v rozporu s čl. 103 odst. 7 a 8 řecké ústavy, musel by tento soud ověřit, zda v řeckém právu existují za tímto účelem jiná účinná opatření. V tomto ohledu je třeba upřesnit, že taková opatření musí být dostatečně účinná a odrazující, aby zajistila plnou účinnost norem přijatých k provedení rámcové dohody, a sice v projednávané věci článků 5 a 6 nařízení prezidenta 164/2004, jimiž bylo provedeno ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody do řeckého právního řádu.
- 71 Co se týče dopadu, který má v tomto ohledu okolnost, že po vstupu směrnice 1999/70 v platnost a před uplynutím lhůty pro její provedení byl čl. 103 odst. 8 řecké ústavy pozměněn tak, že jím byla ve veřejném sektoru zcela zakázána přeměna pracovních smluv uzavřených na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, postačí připomenout, že směrnice vyvolává právní účinky vůči členskému

státu, jemuž je určena – a tedy vůči všem vnitrostátním orgánům – buď od svého vyhlášení, nebo případně od data jejího oznámení (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 204).

- 72 V projednávané věci směrnice 1999/70 v článku 3 stanoví, že vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*, tedy dne 10. července 1999.
- 73 Podle ustálené judikatury se přitom členské státy, kterým je daná směrnice určena, musí během lhůty k provedení směrnice zdržet přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit výsledek vytyčený touto směrnicí (rozsudek ze dne 13. listopadu 2019, Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, bod 55 a citovaná judikatura). V tomto ohledu je nepodstatné, zda dané ustanovení vnitrostátního práva přijaté po vstupu dotyčné směrnice v platnost má za cíl její provedení, či nikoli (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 206, jakož i citovaná judikatura).
- 74 Z toho vyplývá, že všechny orgány členských států mají povinnost zaručit plný účinek ustanovení unijního práva, a to i tehdy, jestliže tyto orgány mění ústavu (rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, bod 207 a citovaná judikatura).
- 75 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na druhou a třetí otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu tohoto ustanovení, povinnost předkládajícího soudu zvolit v co největším možném rozsahu takový výklad a aplikaci všech relevantních ustanovení vnitrostátního práva, které umožní náležitě sankcionovat toto zneužití a odstranit následky porušení unijního práva, zahrnuje posouzení otázky, zda se pro účely tohoto konformního výkladu mohou případně použít stále platná ustanovení dřívější vnitrostátní právní úpravy, která umožňují přeměnu po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ačkoli vnitrostátní ustanovení ústavní povahy takovou přeměnu ve veřejném sektoru absolutně zakazují.

### **K nákladům řízení**

- 76 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 (sedmý senát) rozhodl takto:

- 1) **Ustanovení 1 a ustanovení 5 bod 2 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 vykládána v tom smyslu, že výraz „po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou“, který je v nich uveden, zahrnuje rovněž automatické prodlužování pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců v oblasti úklidových služeb územních samosprávných celků, k němuž došlo v souladu s výslovnými vnitrostátními ustanoveními a bez ohledu na skutečnost, že nebyla dodržena obecně stanovená písemná forma pro uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv.**
- 2) **Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu tohoto ustanovení, povinnost předkládajícího soudu zvolit v co největším možném rozsahu takový výklad a aplikaci všech relevantních ustanovení**

**vnitrostátního práva, které umožní náležitě sankcionovat toto zneužití a odstranit následky porušení unijního práva, zahrnuje posouzení otázky, zda se pro účely tohoto konformního výkladu mohou případně použít stále platná ustanovení dřívější vnitrostátní právní úpravy, která umožňují přeměnu po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ačkoli vnitrostátní ustanovení ústavní povahy takovou přeměnu ve veřejném sektoru absolutně zakazují.**

Podpisy