

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

15. dubna 2008*

Ve věci C-268/06,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Labour Court (Irsko) ze dne 12. června 2006, došlým Soudnímu dvoru dne 19. června 2006, v řízení

Impact

proti

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Jednací jazyk: angličtina.

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, A. Rosas, K. Lenaerts (zpravodaj), G. Arestis, U. Lõhmus a L. Bay Larsen, předsedové senátů, P. Kūris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka a A. Ó Caoimh, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: K. Sztranc-Sławiczek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 5. prosince 2007,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Impact B. O'Moorem, SC, M. Bolger, BL, a D. Connollym, solicitor,

- za Irsko D. O'Haganem a M. Heneghanem, jako zmocněnci, ve spolupráci s A. Collinsem, SC, jakož i A. Kerrem a F. O'Dubhghaillem, BL,

- za nizozemskou vládu H. G. Sevenster a M. de Gravem, jako zmocněnci,

- za vládu Spojeného království E. O'Neill, K. Smith a I. Rao, jako zmocněnkyněmi, ve spolupráci s R. Hillem, barrister,

- za Komisi Evropských společenství M. van Beekem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 9. ledna 2008,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je přílohou 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), jakož i rozsahu procesní autonomie členských států a dosahu povinnosti konformního výkladu, která spočívá na soudech těchto států.

- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi irskou odborovou organizací Impact, jednající jménem irských státních zaměstnanců, a ministerstvy, která tyto zaměstnance zaměstnávají, ve věci jednak podmínek odměn a důchodového zabezpečení uplatňovaných na tyto zaměstnance z důvodu jejich postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, a jednak podmínek obnovování některých smluv na dobu určitou jedním z těchto ministerstev.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Směrnice 1999/70 je založena na čl. 139 odst. 2 ES a jejím účelem je podle jejího článku 1 „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.

4 Podle čl. 2 prvního pododstavce této směrnice:

„Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001 nebo zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.“

5 Podle článku 3 vstoupila uvedená směrnice v platnost dne 10. července 1999, dnem svého zveřejnění v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

6 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 vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

7 Ustanovení 4 rámcové dohody, nazvané „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.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymeží členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.“

8 Ustanovení 5 rámcové dohody, týkající se „[o]patření k předcházení zneužití“, uvádí:

„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.“

- 9 Rámcová dohoda rovněž obsahuje ustanovení 8, týkající se „[p]rováděcí[ch] ustanovení“, jehož bod 5 stanoví:

„Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi.“

Vnitrostátní právní úprava

- 10 Směrnice 1999/70 byla do irského právního řádu provedena zákonem z roku 2003 o ochraně zaměstnanců (práce na dobu určitou) [Protection of Employees (Fixed – Term Work) Act 2003, dále jen „zákon z roku 2003“]. Tento zákon vstoupil v platnost dne 14. července 2003.
- 11 Článek 6 zákona z roku 2003 provádí ustanovení 4 rámcové dohody. Článek 2 odst. 1 ve spojení s čl. 6 odst. 1 uvedeného zákona zaručuje zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou práva na stejnou odměnu a důchodové zabezpečení, jaká přísluší srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 12 Článek 9 zákona z roku 2003 provádí ustanovení 5 rámcové dohody. Ve svém odstavci 1 stanoví, že pracovní smlouva na dobu určitou zaměstnance, který k datu přijetí tohoto zákona nebo po jeho přijetí dovršil tři roky nepřetržitého zaměstnání

u svého zaměstnavatele nebo asociovaného zaměstnavatele, může být tímto zaměstnavatelem obnovena pouze jednou, a to na dobu nejvýše jednoho roku. Podle čl. 9 odst. 3 tohoto zákona je každá podmínka vložená do pracovní smlouvy, která je v rozporu s odstavcem tohoto článku čl. 9 odst. 1, neúčinná a dotčená smlouva je považována za smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou.

13 Zaměstnavatel se však může z objektivních důvodů odchýlit od povinností vyplývajících z článků 6 a 9 zákona z roku 2003. Pojem „objektivní důvody“ je blíže určen v článku 7 tohoto zákona.

14 Článek 14 odst. 1 zákona z roku 2003 stanoví, že zaměstnanec nebo odborová organizace, jejímž je členem, může podat žalobu založenou na porušení uvedeného zákona u rights commissioner, který je povinen žalobu přezkoumat a vydat písemné rozhodnutí. Pokud je žalobě vyhověno, může rights commissioner přiznat odškodnění podle podmínek stanovených v čl. 14 odst. 2 uvedeného zákona, a sice zejména odškodnění až do výše dvou ročních platů.

15 Článek 15 zákona z roku 2003 stanoví možnost podat proti rozhodnutí rights commissioner odvolání u Labour Court. Proti rozhodnutí vydanému v odvolacím řízení je možno podat opravný prostředek u High Court.

16 Rights commissioners a Labour Court byli zřízeni zákony z roku 1969, respektive z roku 1946 o pracovních poměrech (Industrial Relations Act 1969 a Industrial Relations Act 1946). Víceru irských zákonů, včetně zákona z roku 2003, jim svěřuje pravomoc rozhodovat spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Avšak podle údajů uvedených v předkládacím rozhodnutí ani rights commissioners, ani Labour Court nejsou výslovně příslušní k projednávání žaloby vycházející z ustanovení práva Spole-

čenství s přímým účinkem, pokud toto ustanovení nespadá do působnosti právních předpisů, které zakládají jejich příslušnost.

Skutkový základ sporu v původním řízení a předběžné otázky

- 17 Ve věci v původním řízení Impact jedná jménem 91 svých členů (dále jen „žalobci v původním řízení“), jež byli zaměstnáni u několika irských ministerstev (dále jen „žalovaní v původním řízení“) na základě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou v období, které začalo před 14. červencem 2003, dnem vstupu zákona z roku 2003 v platnost, a které trvalo po tomto datu.
- 18 Všichni žalobci v původním řízení jsou dočasnými zaměstnanci a podle irské právní úpravy týkající se zaměstnávání ve veřejné službě se na ně vztahuje režim odlišný od režimu použitelného na úředníky. Předkládací rozhodnutí uvádí, že podle zmíněných žalobců je posledně uvedený režim výhodnější nežli režim použitelný na žalobce.
- 19 Někteří žalobci v původním řízení byli u dotýcných ministerstev zaměstnáni jakožto zaměstnanci na dobu určitou nepřetržitě po dobu kratší než tři roky a domáhají se stejných pracovních podmínek, jaké mají srovnatelní zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, zatímco jiní byli zaměstnáni nepřetržitě po dobu delší než tři roky a domáhají se nejen rovných pracovních podmínek, ale i pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 20 Podle předkládacího rozhodnutí bylo cílem pracovních poměrů na dobu určitou řešit přechodnou potřebu žalovaných v původním řízení a čelit situacím, ve kterých nebylo možno zajistit stálé financování těchto míst. Obecná praxe uvedených žalovaných

spočívala v obnovování pracovních poměrů vždy na období trvajícím jeden až dva roky. Během období bezprostředně před vstupem zákona z roku 2003 v platnost však jeden ze žalovaných v původním řízení obnovil pracovní poměry některých žalobců v původním řízení na dobu určitou v délce trvání až osmi let.

21 Jelikož se Impact domnívala, že žalovaní v původním řízení jakožto zaměstnavatelé porušili ustanovení zákona z roku 2003 a směrnice 1999/70 v neprospěch žalobců v původním řízení, podala jejich jménem žalobu u rights commissioner. V rámci této žaloby uplatňovala jednak porušení jejich práva na stejné zacházení, pokud jde o odměnu za práci a důchodové zabezpečení, jako s úředníky, kteří jsou podle názoru žalobců srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, a jednak protiprávnost opakovaného obnovování pracovních poměrů na dobu určitou. Žaloby se opíraly o ustanovení 4 a 5 rámcové dohody pro období od 10. července 2001, dne uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70, do 14. července 2003, dne vstupu v platnost ustanovení zajišťujících její provedení do irského právního řádu. Pro období po tomto posledně uvedeném datu se žaloby opíraly o článek 6 zákona z roku 2003.

22 Žalovaní v původním řízení namítli nepříslušnost rights commissioner k rozhodnutí o dotčených žalobách v rozsahu, v němž se opírají o směrnici 1999/70. V tomto ohledu tvrdili, že uvedený rights commissioner je oprávněn rozhodovat pouze o žalobách založených na vnitrostátním právu. Rovněž tvrdili, že se jednotlivci nemohou před vnitrostátními soudy dovolávat ustanovení 4 a 5 rámcové dohody, jež nejsou ani bezpodmínečná, ani dostatečně přesná. Krom toho tvrdili, že znění ustanovení 4 rámcové dohody nedává zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nárok na stejnou odměnu za práci a stejné důchodové zabezpečení, jaké má srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou.

- 23 Rights commissioner měl za to, že je v plném rozsahu příslušný k rozhodnutí o žalobách, včetně těch týkajících se období od 10. července 2001 do 14. července 2003. Vycházel z toho, že se zásada zákazu diskriminace zakotvená v ustanovení 4 rámcové dohody vztahuje také na odměnu za práci, jakož i na nároky vyplývající z důchodového zabezpečení, a že toto ustanovení má na rozdíl od ustanovení 5 přímý účinek.
- 24 Jelikož měl rights commissioner za to, že žaloby neopírající se o ustanovení 5 rámcové dohody byly opodstatněné a že žalovaní v původním řízení porušili práva žalobců v původním řízení vyplývající jak z vnitrostátního práva, tak i ze směrnice 1999/70 tím, že jim poskytli méně výhodné pracovní podmínky než srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, přiznal uvedeným žalobcům na základě čl. 14 odst. 2 zákona z roku 2003 peněžitou náhradu, jejíž výše se pohybovala od 2000 do 40 000 eur. Krom toho žalovaným v původním řízení nařídil, aby ve vztahu k žalobcům uplatnili pracovní podmínky, které odpovídají pracovním podmínkám těchto zaměstnanců. Žalovaným v původním řízení rovněž nařídil, aby některým žalobcům v původním řízení přiznali právo na pracovní poměr na dobu neurčitou za podmínky, které nesmí být méně výhodné než podmínky, které platí pro uvedené zaměstnance.
- 25 Proti rozhodnutí rights commissioner podali žalovaní v původním řízení odvolání k Labour Court. Impact podala proti tomuto rozhodnutí vzájemné odvolání v rozsahu, v němž bylo rozhodnutím shledáno, že ustanovení 5 rámcové dohody nemá přímý účinek.
- 26 S ohledem na předložené argumenty obou stran vyvstala před předkládajícím soudem řada otázek rozhodujících pro řešení sporu v původním řízení, které závisí na výkladu práva Společenství.

- 27 Zprvė, ačkoli zákon z roku 2003 tomuto soudu výslovně nesvěřuje příslušnost k rozhodování o žalobě dovolávající se přímého použití práva Společenství, soud má pochybnosti o tom, že se s ohledem jednak na článek 10 ES, a jednak na zásady rovnocennosti a efektivit, na kterých je založena procesní autonomie, kterou disponují členské státy, může prohlásit za nepřislušný k přezkoumání žalob v původním řízení, pokud jsou založeny na směrnici 1999/70 a rámcové dohodě.
- 28 Zadruhé se předkládající soud táže, za předpokladu, že by byl příslušný k použití práva Společenství, zda jsou ustanovení 4 a 5 rámcové dohody, o něž se opírají žaloby v původním řízení, pokud jde o období od 10. července 2001 do 14. července 2003, bezpodmínečná a dostatečně přesná, aby měla přímý účinek. Je názoru, že tomu tak je pouze v případě ustanovení 4.
- 29 Zatřetí se předkládající soud táže, zda se lze dovolávat ustanovení 5 rámcové dohody k tomu, aby byla shledána protiprávnost rozhodnutí, přijatého jedním ze žalovaných v původním řízení během období bezprostředně před vstupem zákona z roku 2003 v platnost, podle kterého jsou pracovní poměry některých žalobců v původním řízení zachovány na dobu až osmi let.
- 30 Soud má za to, že ačkoli nic nenasvědčuje tomu, že by dotčený žalovaný v původním řízení nejednal v dobré víře, a navzdory jeho vysvětlením vycházejícím z přechodné potřeby, jakož i nemožnosti zajistit stále financování dotyčných míst, výsledkem tohoto rozhodnutí bylo, že žalobci v původním řízení byli zbaveni možnosti získat pracovní poměr na dobu neurčitou v přiměřené lhůtě po přijetí zákona z roku 2003. Předkládající soud se domnívá, že tímto rozhodnutím Irsko získalo k tíži žalobců prospěch z vlastního protiprávního úkonu tím, že ve stanovené lhůtě neprovedlo směrnici 1999/70.

- 31 Začtvrté se předkládající soud táže, za předpokladu, že by nebyl příslušný k použití práva Společenství nebo že ustanovení 4 a 5 rámcové dohody nemají přímý účinek, zda povinnost konformního výkladu, která je mu uložena, znamená, že zákon z roku 2003 musí vykládat v tom smyslu, že je zpětně účinný k 10. červenci 2001.
- 32 Soud uvádí, že ačkoli irské právo v zásadě vylučuje zpětnou účinnost zákonů, článek 6 zákona z roku 2003 neobsahuje nic, co by jeho zpětné účinnosti bránilo. Dodává, že povinnost konformního výkladu je sice omezena zásadami právní jistoty a zákazu zpětné účinnosti a nemůže sama o sobě a nezávisle na vnitrostátním zákoně určeném k provedení směrnice 1999/70 zakládat nebo zpříšňovat trestní odpovědnost vyplývající z porušení práva Společenství, přesto v projednávané věci vyvstává otázka, zda tato povinnost znamená, že vnitrostátní právo může být použito se zpětnou účinností, aby bylo možno uplatnit soukromoprávní odpovědnost členského státu jakožto zaměstnavatele z důvodu jednání či opomenutí, která jsou v rozporu se směrnicí a ke kterým došlo v době, kdy tato směrnice měla být uvedeným členským státem provedena.
- 33 Zapáté se předkládající soud táže, zda pracovní podmínky ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody zahrnují podmínky odměn za práci a nároků na důchodové zabezpečení.
- 34 Předkládající soud odkazuje na široké pojetí odměn za práci v kontextu článku 141 ES, týkajícího se zásady rovnosti žen a mužů, a domnívá se, že výklad vylučující odměny za práci z působnosti dotyčného ustanovení by vedl k tomu, že by zaměstnanci na dobu určitou byli zbaveni ochrany proti diskriminaci, pokud jde o řadu zásadních aspektů týkajících se odměn za práci, což by bylo v rozporu s cílem sledovaným rámcovou dohodou.

35 Mimoto se předkládající soud domnívá, že vzhledem k článku 136 ES a Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijaté na zasedání Evropské rady konaném dne 9. prosince 1989 ve Štrasburku (zejména jejímu bodu 7), ve spojení s nimiž je třeba článek 137 ES vykládat, musí být odstavec 5 posledně uvedeného článku, který odměny za práci vylučuje z působnosti tohoto článku, vykládán v tom smyslu, že má výlučně za cíl zabránit tomu, aby Evropské společenství mělo legislativní pravomoc ke stanovování minimálních mezd ve Společenství, a že tudíž nebrání začlenění hledisek odměny za práci a důchodového zabezpečení do pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu čl. 137 odst. 1 ES.

36 Vzhledem k těmto různým otázkám se Labour Court rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí [r]ights [c]ommissioners a Labour Court při projednávání věci v prvním stupni podle vnitrostátních předpisů nebo při rozhodování o opravném prostředku podaném proti rozhodnutí v prvním stupni na základě některé zásady práva Společenství (zejména zásady rovnocennosti a efektivity) použít přímo použitelné ustanovení směrnice 1999/70 [...] za podmínek, kdy:

– vnitrostátní právo členského státu, včetně ustanovení vnitrostátních právních předpisů provádějících uvedenou směrnici, nesvěřuje [r]ights [c]ommissioner a Labour Court za tímto účelem výslovnou příslušnost,

– jednotlivci mohou u High Court uplatnit jiné nároky vyplývající ze skutečnosti, že jejich zaměstnavatel nepoužil v jejich konkrétním případě směrnici, a

- jednotlivci mohou u příslušného obecného soudu uplatnit vůči členskému státu jiné nároky na náhradu škody, která jim vznikla z důvodu, že tento stát neprovedl směrnici včas?

2) Pokud je odpověď na první otázku kladná:

a) Je ustanovení 4 [bod] 1 rámcové dohody [...] bezpodmínečné a dostatečně přesné, aby se jej mohli jednotlivci dovolávat před svými vnitrostátními soudy?

b) Je ustanovení 5 [bod] 1 rámcové dohody [...] bezpodmínečné a dostatečně přesné, aby se jej mohli jednotlivci dovolávat před svými vnitrostátními soudy?

3) S přihlédnutím k odpovědím Soudního dvora na první otázku a na druhou otázku písm. b), brání ustanovení 5 [bod] 1 rámcové dohody [...] členskému státu jednajícímu v postavení zaměstnavatele v obnovení pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou na dobu až 8 let během období po datu, kdy uvedená směrnice již měla být provedena, a před přijetím prováděcích vnitrostátních předpisů, pokud:

- smlouva byla dosud obnovována na kratší dobu a zaměstnavatel potřebuje práci vykonávanou zaměstnancem po delší období, než je obvyklá doba obnovy smluv,

– obnovení smlouvy na delší dobu má za následek, že jednotlivec nemůže mít žádný prospěch z ustanovení 5 rámcové dohody po jeho provedení do vnitrostátního práva, a

– takové obnovení není ospravedlněno žádnými objektivními důvody nesouvisejícími s postavením dotčené osoby jako zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou?

4) Pokud je odpověď na první otázku nebo na druhou otázku záporná, vyžaduje jakékoli ustanovení práva Společenství (a zejména povinnost vykládat vnitrostátní právo ve světle znění a účelu směrnice, aby bylo dosaženo jejího cíle), aby [r]ights [c]ommissioner a Labour Court vykládali ustanovení vnitrostátních právních předpisů přijatých k provedení směrnice 1999/70 [...] v tom smyslu, že uvedená ustanovení mají zpětný účinek k datu, kdy měla být uvedená směrnice provedena, pokud:

– znění dotčeného vnitrostátního právního předpisu takový výklad výslovně nevyklučuje, avšak

– vnitrostátní pravidla výkladu zákonů takové zpětné použití vylučují, pokud není jasně a jednoznačně stanoven opak?

5) Pokud je odpověď na první otázku nebo na čtvrtou otázku kladná, zahrnují ‚pracovní podmínky‘, na které odkazuje ustanovení 4 rámcové dohody [...], podmínky pracovní smlouvy týkající se odměny a důchodového zabezpečení?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 37 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda i přes neexistenci výslovného ustanovení v tomto smyslu v použitelném vnitrostátním právu je takový vnitrostátní soud, jakým je předkládající soud nebo rights commissioner, který má rozhodovat ve sporu založeném na porušení zákona provádějícího směrnici 1999/70, povinen se na základě práva Společenství prohlásit za příslušný rovněž k rozhodnutí o nárocích založených přímo na samotné směrnici, ačkoli se tyto nároky vztahují na období po dni uplynutí lhůty k provedení dotyčné směrnice, ale přede dnem vstupu v platnost prováděcího zákona, který tomuto soudu svěřil příslušnost k rozhodování o žalobách založených na tomto zákoně.
- 38 V tomto ohledu předkládající soud upřesňuje, že dotyční mohou u příslušných obecných soudů členský stát žalovat buď jakožto zaměstnavatele, nebo o náhradu škody, která jim vznikla v důsledku neprovedení směrnice 1999/70 ve stanovené lhůtě.
- 39 Úvodem je třeba uvést, jak na jednání učinilo Irsko, že ani směrnice 1999/70, ani rámcová dohoda neurčují vnitrostátní soudy příslušné k zajištění jejich uplatnění, ani nedefinují procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění tohoto uplatnění. Naopak ustanovení 8 bod 5 rámcové dohody odkazuje ohledně předcházení a urovnávání sporů, jakož i žalob vyplývajících z této dohody na vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

40 Mimoto je třeba připomenout, že svoboda volby způsobů a prostředků určených k zajištění provedení směrnice nemá žádný dopad na povinnost uloženou všem členským státům přijmout veškerá opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti dotyčné směrnice v souladu s cílem, který sleduje (viz rozsudek ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Recueil, s. 1891, bod 15).

41 Povinnost členských států vyplývající ze směrnice dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, stanovená článkem 10 ES, jsou uloženy všem orgánům těchto států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomoci (výše uvedený rozsudek von Colson a Kamann, bod 26).

42 Jsou to totiž vnitrostátní soudy, jimž zejména přísluší poskytovat právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z ustanovení práva Společenství, a zaručovat plný účinek těchto ustanovení (rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 111).

43 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zásada účinné soudní ochrany představuje obecnou zásadu práva Společenství (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 13. března 2007, Unibet, C-432/05, Sb. rozh. s. I-2271, bod 37 a citovaná judikatura).

44 Podle ustálené judikatury přísluší při neexistenci právní úpravy Společenství v této oblasti vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství (viz zejména rozsudky

ze dne 16. prosince 1976, Rewe-Zentralfinanz a Rewe-Zentral, 33/76, Recueil, s. 1989, bod 5; Comet, 45/76, Recueil, s. 2043, bod 13; ze dne 14. prosince 1995, Peterbroeck, C-312/93, Recueil, s. I-4599, bod 12; výše uvedený rozsudek Unibet, bod 39, a rozsudek ze dne 7. června 2007, van der Weerd a další, C-222/05 až C-225/05, Sb. rozh. s. I-4233, bod 28).

45 V každém případě jsou však členské státy zodpovědné za zajištění účinné ochrany těchto práv (viz zejména rozsudky ze dne 9. července 1985, Bozzetti, 179/84, Recueil, s. 2301, bod 17; ze dne 18. ledna 1996, SEIM, C-446/93, Recueil, s. I-73, bod 32, a ze dne 17. září 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Recueil, s. I-4961, bod 40).

46 Jak vyplývá z ustálené judikatury, procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství, přitom nesmějí být méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a nesmějí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právním řádem Společenství (zásada efektivity) (viz zejména výše uvedené rozsudky Rewe-Zentralfinanz a Rewe-Zentral, bod 5, Comet, body 13 až 16, Peterbroeck, bod 12, Unibet, bod 43, jakož i van der Weerd a další, bod 28).

47 Tyto požadavky rovnocennosti a efektivity, které vyjadřují obecnou povinnost členských států zajistit soudní ochranu práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství, platí rovněž pro určení příslušných soudů k rozhodování o žalobách založených na tomto právu.

48 Nedodržení uvedených požadavků v tomto směru totiž může vést k porušení zásady účinné soudní ochrany, stejně jako jejich nedodržení při definici procesních podmínek.

49 Na první otázku položenou předkládajícím soudem je třeba odpovědět právě ve světle těchto úvah.

50 Je třeba zdůraznit, že jelikož zákon z roku 2003 představuje právní úpravu, kterou Irsko splnilo povinnosti, které pro ně vyplývají ze směrnice 1999/70, žaloba založená na porušení tohoto zákona a žaloba založená přímo na uvedené směrnici musejí být považovány za touž formu procesního prostředku, jak to zdůraznil i samotný předkládající soud (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 1. prosince 1998, Levez, C-326/96, Recueil, s. I-7835, body 46 a 47, jakož i ze dne 16. května 2000, Preston a další, C-78/98, Recueil, s. I-3201, bod 51). Nehledě na formálně odlišné právní základy totiž obě žaloby, jak uvedla generální advokátka v bodě 58 svého stanoviska, směřují k ochraně týchž práv, odvozených z práva Společenství, a sice směrnice 1999/70 a rámcové dohody.

51 Pokud se vnitrostátní zákonodárce rozhodl za těchto podmínek svěřit příslušnost k rozhodování o žalobách založených na zákoně provádějícím směrnici 1999/70 specializovaným soudům, bylo by v rozporu se zásadou efektivity vyžadovat od jednotlivců v situaci žalobců v původním řízení, jejichž záměrem bylo se na takový specializovaný soud obrátit s žalobou vycházející z porušení uvedeného zákona, aby se souběžně obrátili na obecný soud s jinou žalobou za účelem uplatnění práv, která mohou odvozovat přímo ze samotné směrnice, pokud jde o období mezi dnem uplynutí lhůty k jejímu provedení a dnem vstupu zákona zajišťujícího toto provedení v platnost, jestliže, což musí ověřit předkládající soud, by z toho pro tyto jednotlivce vyplývaly nepříznivé procesní následky, zejména pokud jde o náklady a délku řízení a pravidla zastupování, která by mohla nadměrně ztěžovat výkon práv vyplývajících z uvedené směrnice.

52 Irsko na jednání uvedlo, že příslušnost přiznaná rights commissioners a Labour Court zákonem z roku 2003 je fakultativní, a tudíž jednotlivcům nebrání podat u obecného

soudu tutěž žalobu, založenou částečně na vnitrostátním právu a částečně na právu Společenství.

53 I kdyby bylo toto tvrzení správné, nic to nemění na tom, že pokud jednotlivci, podobně jako žalobci v původním řízení, měli v úmyslu využít příslušnosti svěřené, byť fakultativně, vnitrostátním zákonodárcem při provádění směrnice 1999/70 těmto specializovaným soudům, aby rozhodovaly spory založené na zákoně z roku 2003, zásada efektivity by vyžadovala, aby se u týchž soudů rovněž mohli dovolávat ochrany práv, která mohou vyvozovat přímo ze samotné směrnice, pokud by z šetření skutečných předkládajícím soudem vyplývalo, že povinnost rozdělit jejich procesní prostředek na dvě samostatné žaloby a směřovat žalobu založenou přímo na uvedené směrnici k obecnému soudu vede k procesním komplikacím, které mohou nadměrně ztěžovat výkon práv, jež dotčeným osobám přiznává právní řád Společenství.

54 Jestliže by předkládající soud shledal takové porušení zásady efektivity, musel by vnitrostátní pravidla příslušnosti vyložit v co nejvyšším možném rozsahu takovým způsobem, aby tyto podmínky mohly být použity způsobem přispívajícím k provedení cíle spočívajícího v zajištění účinné soudní ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Unibet, bod 44).

55 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že právo Společenství, zejména zásada efektivity, vyžaduje, aby specializovaný soud v rámci příslušnosti, která mu byla, byť fakultativně, svěřena právními předpisy zajišťujícími provedení směrnice 1999/70, k rozhodování o žalobě založené na porušení těchto právních předpisů, se prohlásil za příslušný rovněž k rozhodnutí o nárocích žalobce opírajících se přímo o samotnou směrnici pro období mezi dnem uplynutí lhůty

k jejímu provedení a dnem vstupu uvedených právních předpisů v platnost, pokud se ukáže, že povinnost tohoto žalobce obrátit se souběžně na obecný soud s jinou žalobou založenou přímo na uvedené směrnici by měla nepříznivé procesní následky, které by mohly nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných mu právním řádem Společenství. Vnitrostátnímu soudu přísluší, aby v tomto ohledu provedl nezbytná šetření.

Ke druhé otázce

56 V případě, že by se vzhledem k odpovědi na první otázku předkládající soud musel prohlásit za příslušný k rozhodnutí o nárocích žalobců v původním řízení opírajících se přímo o směrnici 1999/70, je třeba odpovědět na jeho druhou otázku, jejíž podstatou je, zda ustanovení 4 bod 1 a ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody mohou být jednotlivci uplatňována před vnitrostátním soudem.

57 V tomto ohledu z ustálené judikatury vyplývá, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich vůči státu, zejména jakožto zaměstnavatelé (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall, 152/84, Recueil, s. 723, body 46 a 49, jakož i ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, s. I-2741, body 69 a 71).

58 Jak uvedla generální advokátka v bodě 87 svého stanoviska, tuto judikaturu je možno použít na dohody, jako je rámcová dohoda, které jsou výsledkem dialogu vedeného na základě čl. 139 odst. 1 ES mezi sociálními partnery na úrovni Společenství a které byly podle odstavce 2 téhož článku provedeny směrnicí Rady Evropské unie, jejíž jsou nedílnou součástí.

K ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody

- 59 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody uvádí zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, co se týče pracovních podmínek, 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.
- 60 Toto ustanovení obecně a jednoznačně zakazuje jakékoli rozdílné zacházení, které není objektivně odůvodněno, se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky. Jak tvrdila Impact, jeví se tak jeho obsah dostatečně přesný, aby se jej mohl jednotlivec dovolávat a aby jej mohl použít soud (viz obdobně výše uvedený rozsudek Marshall, bod 52).
- 61 Na rozdíl od toho, co uvedlo Irsko, skutečnost, že dotyčné ustanovení neobsahuje definici pojmu „pracovní podmínky“, nebrání možnosti, aby soud použil toto ustanovení na okolnosti sporu, který rozhoduje, a nemůže tedy zbavit obsah tohoto ustanovení jeho dostatečně přesné povahy. Ustanovení směrnice již byla shledána dostatečně přesnými i navzdory skutečnosti, že na úrovni Společenství nejsou definovány pojmy sociálního práva obsažené v těchto ustanoveních (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další, C-6/90 a C-9/90, Recueil, s. I-5357, body 13 a 14).
- 62 Mimoto jasný zákaz uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody není závislý na vydání žádného dalšího aktu orgánů Společenství (viz obdobně rozsudek ze dne 4. prosince 1974, van Duyn, 41/74, Recueil, s. 1337, bod 6). Krom toho zkoumané ustanovení nedává členským státům možnost, aby při jeho provádění do vnitros-

tátního práva byl podmíněn nebo omezen rozsah zákazu, který stanoví v oblasti pracovních podmínek (viz obdobně výše uvedený rozsudek Marshall, bod 55).

63 Jak uvedlo Irsko, toto ustanovení ve vztahu ke stanovené zásadě zákazu diskriminace zajisté obsahuje výhradu týkající se ospravedlnění na základě objektivních důvodů.

64 Jak však zdůraznil sám předkládající soud, použití této výhrady podléhá soudnímu přezkumu (viz jako příklad takového přezkumu, týkajícího se pojmu „objektivní důvody“, v souvislosti s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 58 až 75), takže možnost dovolat se této výhrady nebrání závěru, že zkoumané ustanovení přiznává jednotlivcům práva, jež mohou uplatnit před soudem a jimž musí vnitrostátní soudy poskytovat ochranu (viz obdobně výše uvedený rozsudek van Duyn, bod 7; rozsudky ze dne 10. listopadu 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt, C-156/91, Recueil, s. I-5567, bod 15; ze dne 9. září 1999, Feyrer, C-374/97, Recueil, s. I-5153, bod 24, jakož i ze dne 17. září 2002, Baumbast a R, C-413/99, Recueil, s. I-7091, body 85 a 86).

65 Na přesnost a bezpodmínečnost ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody nemá vliv ani bod 2 uvedeného ustanovení. Jak uvedla generální advokátka v bodě 101 svého stanoviska, bod 2 totiž pouze zdůrazňuje jeden z důsledků, které mohou být za určitých okolností spojeny, za případné soudní kontroly, s použitím zásady zákazu diskriminace ve prospěch zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, aniž by jakkoli ohrožoval samotný obsah této zásady.

- 66 Co se týče ustanovení 4 bodu 3 rámcové dohody, rovněž uplatňovaného Irskem pro popření přímého účinku bodu 1 tohoto ustanovení, je třeba poznamenat, že ponechává na členských státech a sociálních partnerech, aby vymezili pravidla určená k usnadnění „provádění“ zásady zákazu diskriminace stanovené v tomto ustanovení.
- 67 Taková pravidla se tudíž nemohou nijak týkat definice samotného obsahu této zásady (viz obdobně rozsudek ze dne 19. ledna 1982, Becker, 8/81, Recueil, s. 53, body 32 a 33). Jak uvedl samotný předkládající soud a jak tvrdila Impact, nemohou tak podmiňovat existenci této zásady či omezovat její rozsah (viz obdobně rozsudek ze dne 21. června 1974, Reyners, 2/74, Recueil, s. 631, body 21 a 26, jakož i výše uvedený rozsudek Becker, bod 39).
- 68 Z toho vyplývá, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody se z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu.

K ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody

- 69 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody členskými státy ukládá, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou přijaly jedno nebo více zde vyjmenovaných opatření, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Vyjmenovaná opatření, v počtu tří, 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.

- 70 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím, že ukládá účinné a závazné přijetí alespoň jednoho z opatření uvedených v tomto ustanovení, jejichž cílem je zabránit zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, pokud vnitrostátní právo ještě neobsahuje žádná rovnocenná opatření (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 65 a 101, a rozsudky ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, bod 44, jakož i Vassallo, C-180/04, Sb. rozh. s. I-7251, bod 35), určuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužití, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení.
- 71 Podle tohoto ustanovení je totiž v posuzovací pravomoci členských států, zda za tímto účelem využijí jedno, nebo více opatření uvedených v tomto ustanovení, nebo existující rovnocenná právní opatření, a to při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců.
- 72 Jak uvedla Komise s odvoláním na výše uvedený rozsudek Francovich a další (bod 17), právo členských států zvolit za účelem dosažení výsledku stanoveného směrnici jeden z několika možných prostředků zajisté nevyklučuje možnost, aby jednotlivci před vnitrostátními soudy uplatnili práva, jejichž obsah může být s dostatečnou přesností určen již na základě samotných ustanovení této směrnice (viz rovněž v tomto smyslu rozsudek ze dne 2. srpna 1993, Marshall, C-271/91, Recueil, s. I-4367, bod 37, jakož i výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 105).
- 73 Je však třeba konstatovat, že na rozdíl od ustanovení dotčených ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Francovich a další, ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody neobsahuje žádnou bezpodmínečnou a dostatečně přesnou povinnost, které se jednotlivec může dovolávat u vnitrostátního soudu v případě, že prováděcí opatření nebyla ve lhůtě přijata.

74 Ve výše uvedeném rozsudku Francovich a další Soudní dvůr, nehledě na svobodu volby, kterou dotyčná směrnice ponechala členským státům pro dosažení výsledku stanoveného touto směrnicí, mohl v této směrnici identifikovat ustanovení definující bezpodmínečně a dostatečně přesně obsah minimální ochrany ve prospěch jednotlivců, v tomto případě minimální záruky za uhrazení mzdových pohledávek v případě insolvence zaměstnavatele (ohledně dalších případů identifikace takové minimální ochrany viz zejména rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap, C-303/98, Recueil, s. I-7963, body 68 a 69, jakož i výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 105).

75 Avšak v projednávané věci nelze přijmout tvrzení Komise, podle kterého ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody rovněž určuje takovou minimální materiální ochranu v rozsahu, v němž v případě neexistence jiného opatření určeného pro předcházení zneužití nebo alespoň dostatečně účinného objektivního a transparentního opatření k tomuto účelu požaduje, aby obnovení po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou bylo ospravedlněno objektivními důvody.

76 Jednak je totiž sice pravda, jak Soudní dvůr zdůraznil v bodě 67 výše uvedeného rozsudku Adeneler a další, že podle bodu 7 obecného odůvodnění rámcové dohody měly strany této dohody za to, že „použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání“, avšak výklad upřednostňovaný Komisí by vedl k zavedení hierarchie mezi různými opatřeními uvedenými v ustanovení 5 bodě 1 uvedené rámcové dohody, ačkoli samotné znění tohoto ustanovení jednoznačně ukazuje, že jednotlivá zamýšlená opatření jsou míněna jako „rovnocenná“.

77 Zároveň, jak rovněž uvedla generální advokátka v bodě 116 svého stanoviska, by výklad navrhaný Komisí měl za následek to, že by volba prostředků ponechaná ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody byla zcela zbavena smyslu, jelikož by

jednotlivci umožňovala dovolávat se neexistence objektivních důvodů, aby mohl napadnout obnovení své smlouvy na dobu určitou, i kdyby toto obnovení nebylo v rozporu s pravidly o maximálním celkovém trvání nebo počtu obnovení, které by dotýčný členský stát přijal v souladu s možnými volbami uvedenými v ustanovení 5 bodě 1 písm. b) a c).

78 Na rozdíl od toho, co bylo dovozeno ve věcech, ve kterých byly vydány rozsudky uvedené v bodě 72 tohoto rozsudku, tak v projednávané věci není možné dostatečným způsobem určit minimální ochranu, která by v každém případě měla být poskytnuta podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody.

79 Z toho vyplývá, že se toto ustanovení z hlediska svého obsahu nejeví jako bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu.

80 S ohledem na výše uvedené je na druhou otázku třeba odpovědět, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody je bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu, což naopak není případ ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody.

Ke třetí otázce

81 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda s přihlédnutím k odpovědím na první otázku, jakož i na druhou otázku týkající se ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, toto ustanovení rámcové dohody brání členskému státu jednajícimu

v postavení zaměstnavatele v obnovení pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou na dobu až 8 let během období mezi dnem uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70 a dnem vstupu v platnost zákona provádějícího tuto směrnici.

82 V rámci třetí otázky předkládající soud upřesňuje, že dříve byla ve všech předchozích případech smlouva obnovena na kratší dobu, že zaměstnavatel potřebuje práci vykonávanou zaměstnancem po delší období, že obnovení smlouvy na delší dobu má za následek, že se ustanovení 5 rámcové dohody po jeho provedení do vnitrostátního práva na pracovníka neuplatní, a že takové obnovení není ospravedlněno žádnými objektivními důvody nesouvisejícími s postavením dotčené osoby jako zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou.

83 V případě, že by se vzhledem k odpovědi na první otázku předkládající soud musel prohlásit za příslušný k rozhodnutí o nárocích žalobců v původním řízení založených přímo na směrnici 1999/70, je třeba upřesnit, že ačkoli, v souladu s odpovědí na druhou otázku, obsah ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody není bezpodmínečný a dostatečně přesný pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu, nic to nemění na tom, že podle čl. 249 třetího pododstavce ES je směrnice závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, byť je vnitrostátním orgánům ponechána volba formy a prostředků (viz výše uvedený rozsudek von Colson a Kamann, bod 15).

84 Ve svém čl. 2 odst. 1 směrnice 1999/70 stanoví, že členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky, které stanoví.

85 Jak již bylo připomenuto v bodě 41 tohoto rozsudku, povinnost členských států dosáhnout výsledku stanoveného směrnicí a povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, stanovená článkem 10 ES, jsou uloženy všem orgánům těchto států (viz výše uvedený rozsudek von Colson a Kamann, bod 26). Takové povinnosti zavazují tyto orgány, včetně případu, kdy jsou v postavení veřejného zaměstnavatele.

86 Co se týče cíle stanoveného směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou, tato dohoda vychází, jak vyplývá z bodů 6 a 8 jejího obecného odůvodnění, z předpokladu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů, byť uznává, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních či činnostech (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 61).

87 Možnost stabilního zaměstnání tedy představuje významný prvek ochrany zaměstnanců (viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 64), zatímco, jak vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody a z bodu 8 jejího obecného odůvodnění, pracovní smlouvy na dobu určitou mohou pouze za určitých okolností odpovídat potřebám jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 62).

88 Z tohoto pohledu je cílem rámcové dohody vytvořit rámec pro opakované použití posledně uvedené kategorie pracovních poměrů, která je považována za možný zdroj zneužívání zaměstnanců, tím, že stanoví určitý počet minimálních ochranných předpisů, jež mají zabránit znejistění situace zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 63).

- 89 Jak vyplývá z ustanovení 1 písm. b) této rámcové dohody, je jejím účelem vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou. Podle svého vlastního znění sleduje ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody konkrétně tento preventivní cíl.
- 90 Z toho vyplývá, že členské státy mají jak podle článku 10 ES a čl. 249 třetího pododstavce ES, tak i samotné směrnice 1999/70 povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k dosažení cíle stanoveného uvedenou směrnicí, spočívajícího v zabránění zneužívání pracovních smluv uzavřených na dobu určitou.
- 91 Tato povinnost by přitom byla zbavena užitečného účinku, kdyby orgánu členského státu, jednajícímu v postavení veřejného zaměstnavatele, bylo povoleno smlouvy obnovovat na neobvykle dlouhou dobu v průběhu období mezi dnem uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70 a dnem vstupu zákona provádějícího tuto směrnici v platnost, následkem čehož by dotyčným osobám byl na nepřiměřenou dobu odepřen prospěch z opatření přijatých vnitrostátním zákonodárcem k provedení ustanovení 5 rámcové dohody.
- 92 Vzhledem k předcházejícím úvahám je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že článek 10 ES a čl. 249 třetí pododstavec ES, jakož i směrnice 1999/70 musí být vykládány v tom smyslu, že orgán členského státu jednající v postavení veřejného zaměstnavatele není oprávněn přijmout opatření, která jsou v rozporu s cílem sledovaným uvedenou směrnicí a rámcovou dohodou, co se týče zabránění zneužívání pracovních smluv uzavřených na dobu určitou, a která spočívají v obnovování takových smluv na neobvykle dlouhou dobu v průběhu období mezi dnem uplynutí lhůty k provedení této směrnice a dnem vstupu v platnost zákona zajišťujícího toto provedení.

Ke čtvrté otázce

- 93 V případě, že by se vzhledem k odpovědi na první otázku předkládající soud nemusel prohlásit za příslušný k rozhodnutí o nárocích žalobců v původním řízení založených přímo na směrnici 1999/70, je třeba odpovědět na čtvrtou otázku předkládajícího soudu, jejíž podstatou je, zda je tento soud na základě své povinnosti vykládat vnitrostátní právo v souladu s právem Společenství povinen přiznat zákonu z roku 2003 zpětný účinek ke dni uplynutí lhůty k provedení této směrnice.
- 94 Úvodem je třeba uvést, že se čtvrtá otázka týká pouze článku 6 zákona z roku 2003, který představuje opatření, jímž se provádí ustanovení 4 rámcové dohody.
- 95 V předkládacím rozhodnutí se totiž uvádí, že žalobci v původním řízení naproti tomu připustili, že znění použité v článku 9 zákona z roku 2003 samo o sobě vylučuje, aby tento článek, kterým se provádí ustanovení 5 rámcové dohody, měl zpětný účinek, jinak by takový výklad byl výkladem *contra legem*.
- 96 Je tudíž třeba zkoumat, zda je předkládající soud v případě uvedeném v bodě 93 tohoto rozsudku, že by byl příslušný pouze k rozhodování o nárocích v původním řízení v rozsahu, v němž jsou založeny na porušení zákona z roku 2003, povinen na základě požadavku konformního výkladu přiznat článku 6 uvedeného zákona zpětný účinek ke dni uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70.

- 97 Předkládající soud v tomto ohledu upřesňuje, že je sice pravda, že znění tohoto článku zákona z roku 2003 výslovně nevylučuje, aby byl takový zpětný účinek tomuto ustanovení přiznán, avšak vnitrostátní právní pravidlo o výkladu zákonů vylučuje, aby byl zákon uplatňován se zpětnou účinností, s výjimkou případu, kdy je jasně a jednoznačně uveden opak.
- 98 V tomto ohledu je třeba připomenout, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva, a zejména ustanovení právní úpravy specificky přijaté za účelem provedení požadavků směrnice povinny vykládat toto právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu této směrnice, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného, a dosáhly tak souladu s třetím pododstavcem článku 249 ES (viz zejména výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 113 a citovaná judikatura).
- 99 Požadavek konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému Smlouvy o ES v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost práva Společenství, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen (viz zejména výše uvedené rozsudky Pfeiffer a další, bod 114 a Adeneler a další, bod 109).
- 100 Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je však omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (viz rozsudek ze dne 8. října 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Recueil, s. 3969, bod 13, jakož i výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 110; viz rovněž obdobně rozsudek ze dne 16. června 2005, Pupino, C-105/03, Sb. rozh. s. I-5285, body 44 a 47).

- 101 Zásada konformního výkladu nicméně vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, tak aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (viz výše uvedené rozsudky Pfeiffer a další, body 115, 116, 118 a 119, jakož i Adeneler a další, bod 111).
- 102 Jelikož se v projednávané věci podle údajů obsažených v předkládacím rozhodnutí zdá, že vnitrostátní právo obsahuje pravidlo vylučující zpětný účinek zákona, není-li jasně a jednoznačně uveden opak, přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda v tomto právu, zejména v zákoně z roku 2003, existuje ustanovení obsahující údaj, který může přiznat takový zpětný účinek článku 6 uvedeného zákona.
- 103 V případě neexistence takového ustanovení nemůže být právo Společenství, zejména požadavek konformního výkladu, vykládáno tak, že předkládajícímu soudu ukládá, aby článku 6 zákona z roku 2003 přiznal zpětný účinek ke dni uplynutí lhůty k provedení směrnice 1999/70, jinak by byl předkládající soud nucen vykládat vnitrostátní právo *contra legem*.
- 104 Vzhledem k předcházejícím úvahám je třeba na čtvrtou otázku odpovědět tak, že pokud použitelné vnitrostátní právo obsahuje pravidlo vylučující zpětné použití zákona, není-li jasně a jednoznačně uveden opak, je vnitrostátní soud, kterému byla předložena žaloba založená na porušení ustanovení vnitrostátního zákona provádějícího směrnici 1999/70, povinen podle práva Společenství uvedenému ustanovení přiznat zpětný účinek ke dni uplynutí lhůty k provedení této směrnice pouze v tom případě, že vnitrostátní právo obsahuje údaj, který může tomuto ustanovení takový zpětný účinek přiznat.

K páté otázce

- 105 V případě, že by se vzhledem k odpovědi na první otázku předkládající soud musel prohlásit za příslušný k rozhodnutí o žalobě založené přímo na směrnici 1999/70, je třeba odpovědět na jeho pátou otázku, kterou se táže, zda pracovní podmínky ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody zahrnují podmínky sjednané v pracovní smlouvě týkající se odměny a důchodového zabezpečení.
- 106 V tomto ohledu již Soudní dvůr konstatoval, že Rada při přijetí směrnice 1999/70 k provedení rámcové dohody vycházela z čl. 139 odst. 2 ES, který stanoví, že se dohody uzavřené na úrovni Společenství provádějí v záležitostech týkajících se článku 137 ES (rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 33).
- 107 Mezi těmito záležitostmi jsou v čl. 137 odst. 1 písm. b) ES uvedeny „pracovní podmínky“.
- 108 Je třeba konstatovat, že samotné znění čl. 137 odst. 1 písm. b) ES ani ustanovení 4 rámcové dohody neumožňuje rozhodnout, zda pracovní podmínky uvedené v těchto dvou ustanoveních zahrnují, či nezahrnují podmínky týkající se takových aspektů, jako jsou odměny za práci a důchodové zabezpečení, dotčené v původním řízení.
- 109 V tomto ohledu skutečnost, zdůrazněná vládou Spojeného království, že některá ustanovení práva Společenství, jako jsou čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání

a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255), čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23), nebo čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), výslovně uvádějí, že pojem „pracovní podmínky“, na který odkazují tato ustanovení, zahrnuje odměny za práci, neumožňuje z neexistence takové zmínky v ustanovení 4 rámcové dohody dovozovat, že se pojem „pracovní podmínky“ pro účely použití tohoto ustanovení netýká finančních aspektů, jako jsou aspekty dotčené ve věci v původním řízení.

- 110 Jelikož znění ustanovení 4 rámcové dohody neumožňuje zodpovědět položenou výkladovou otázku, je v souladu s ustálenou judikaturou třeba vzít v úvahu kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (viz zejména rozsudky ze dne 17. listopadu 1983, *Merck*, 292/82, Recueil, s. 3781, bod 12; ze dne 21. února 1984, *St. Nikolaus Brenneri und Likörfabrik*, 337/82, Recueil, s. 1051, bod 10; ze dne 14. října 1999, *Adidas*, C-223/98, Recueil, s. I-7081, bod 23, a ze dne 7. června 2007, *Britannia Alloys & Chemicals v. Komise*, C-76/06 P, Sb. rozh. s. I-4405, bod 21).

- 111 V tomto ohledu, jak již Soudní dvůr uvedl (výše uvedený rozsudek *Del Cerro Alonso*, bod 36), ze znění ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody vyplývá, že jedním z jejích cílů je „zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace“. Krom toho preambule rámcové dohody ve svém třetím pododstavci upřesňuje, že tato rámcová dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“. Čtrnáctý bod odůvodnění směrnice 1999/70 k tomu uvádí, že účel rámcové dohody spočívá zejména ve zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků takové povahy, které zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace.

- 112 Rámcová dohoda, zejména její ustanovení 4, tak sleduje účel náležející k základním cílům, které jsou uvedeny v čl. 136 prvním pododstavci ES, jakož i v třetím pododstavci preambule Smlouvy a v bodech 7 a 10 prvním pododstavci Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, na niž odkazuje výše uvedené ustanovení Smlouvy, a které souvisejí se zlepšením životních a pracovních podmínek a existencí přiměřené sociální ochrany pracovníků, v projednávané věci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.
- 113 Krom toho čl. 136 první pododstavec ES, který definuje cíle, k jejichž uskutečnění může Rada v záležitostech uvedených v článku 137 ES provést, v souladu s čl. 139 odst. 2 ES, dohody uzavřené mezi sociálními partnery na úrovni Společenství, odkazuje na Evropskou sociální chartu, podepsanou v Turíně dne 18. října 1961, která mezi cíli, které se smluvní strany zavázaly dosáhnout v souladu s čl. 20 části III této charty, uvádí ve své části I bodě 4 právo všech pracovníků na „spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň“.
- 114 Vzhledem k těmto cílům musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Společenství, která nemůže být vykládána restriktivně (viz výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 38).
- 115 Jak uvedla Impact i Komise, výklad ustanovení 4 rámcové dohody, který by z pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení kategoricky vylučoval takové finanční podmínky, jako jsou finanční podmínky týkající se odměn za práci a důchodového zabezpečení, by v rozporu s cílem uvedeného ustanovení vedl k omezení rozsahu ochrany přiznané dotyčným pracovníkům proti diskriminacím tím, že by zavedl rozdílný přístup založený na povaze pracovních podmínek, což ze znění tohoto ustanovení není nikterak patrné.

- 116 Mimoto, jak uvedla generální advokátka v bodě 161 svého stanoviska, takový výklad by zbavoval smyslu odkaz učiněný v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody na zásadu „poměrným dílem“, která je již pojmově koncipována pro použití pouze na dělitelná plnění, jakými jsou plnění vyplývající z finančních pracovních podmínek spojených například s odměnami za práci nebo důchodovým zabezpečením.
- 117 Na rozdíl od toho, co tvrdilo Irsko a vláda Spojeného království, není předcházející rozbor zpochybněn judikaturou rozvinutou Soudním dvorem v oblasti rovného zacházení pro muže a ženy, podle které pracovní podmínky ve smyslu směrnice 76/207, ve svém znění před změnou provedenou směrnicí 2002/73, nezahrnují odměny za práci (viz zejména rozsudky ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 24; ze dne 12. října 2004, Wippel, C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, body 29 až 33, a ze dne 8. září 2005, McKenna, C-191/03, Sb. rozh. s. I-7631, bod 30).
- 118 Uvedenou judikaturu totiž lze vysvětlit tím, že vedle sebe existovaly článek 119 Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) a vlastní směrnice upravující rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti odměn za práci, totiž směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179).
- 119 Vzhledem k tomu, že co se týče zásady zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, neexistuje žádná taková normativní dualita, nelze z této judikatury vyčíst žádný návod pro výklad pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody.

- 120 Co se týče námitky Irska a vlády Spojeného království založené na čl. 137 odst. 5 ES, tak jak byl vyložen rozsudkem ze dne 1. prosince 2005, *Dellas a další* (C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, body 38 a 39), je třeba připomenout, že směrnice 1999/70 byla přijata na základě čl. 139 odst. 2 ES, který odkazuje na článek 137 ES pro výčet záležitostí spadajících do příslušnosti Rady za účelem zejména provedení dohod uzavřených sociálními partnery na úrovni Společenství.
- 121 Podle znění čl. 137 odst. 5 ES se tento článek „nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluky“.
- 122 Soudní dvůr již rozhodl, že jelikož odstavec 5 článku 137 ES představuje odchylku od odstavců 1 až 4 téhož článku, musí být oblasti stanovené uvedeným odstavcem vykládány restriktivně tak, aby nebylo nepatříčně zasazeno do působnosti odstavců 1 až 4 a nebyl zpochybněn účel sledovaný článkem 136 ES (výše uvedený rozsudek *Del Cerro Alonso*, bod 39).
- 123 Pokud jde konkrétně o výjimku vztahující se k „odměnám za práci“ uvedenou v čl. 137 odst. 5 ES, tato je odůvodněna skutečností, že stanovení výše mezd spadá do smluvní autonomie sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni, jakož i do pravomoci členských států, kterou v dané oblasti mají. Za těchto podmínek bylo při současném stavu práva Společenství považováno za vhodné vyloučit stanovení výše mezd z harmonizace podle článku 136 ES a následujících (výše uvedený rozsudek *Del Cerro Alonso*, body 40 a 46).

124 Jak uvedla Komise, musí být tudíž uvedená výjimka vykládána tak, že se vztahuje na opatření, která by, jako v případě sjednocení všech nebo některých prvků spoluurčujících mzdy nebo jejich úrovně v členských státech nebo zavedení minimální mzdy Společenství, vedla k přímému zasahování práva Společenství do určování odměn za práci uvnitř Společenství.

125 Tato výjimka však nemůže být rozšířena na každou otázku mající jakoukoli spojitost s odměnou za práci, nemá-li být značná část oblastí uvedených v čl. 137 odst. 1 ES zbavena své podstaty [viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 41; viz rovněž v témže smyslu rozsudek ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada (C-84/94, Recueil, s. I-5755), o příslušnosti Rady přijmout na základě článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) směrnicí Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), zejména článek 7 této směrnice o přiznávání placené dovolené za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů].

126 Z toho vyplývá, že výhrada uvedená v čl. 137 odst. 5 ES nebrání tomu, aby bylo ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno tak, že členským státům ukládá povinnost zajistit ve prospěch zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou uplatnění zásady zákazu diskriminace rovněž v oblasti odměn za práci. Tato výhrada tudíž nemůže zaměstnancům, jako jsou žalobci v původním řízení, bránit v tom, aby se v oblasti odměn za práci poukazem na přímý účinek uvedeného ustanovení 4 bodu 1 bránili proti méně příznivému zacházení, než jakého se v tomto ohledu dostává srovnatelným zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, což je objektivně zcela neodůvodněné (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, body 42 a 47).

127 Z důvodů uvedených v bodech 43 až 45 výše uvedeného rozsudku Del Cerro Alonso není předchozí výklad nijak neslučitelný s argumenty obsaženými v bodech 38 a 39 výše uvedeného rozsudku Dellas a další.

- 128 Vláda Spojeného království na jednání tvrdila, že z výše uvedeného rozsudku Del Cerro Alonso je možno vyvodit, že zásada zákazu diskriminace uvedená v rámcové dohodě se týká pouze jednotlivých částí tvořících odměnu za práci, nikoli však jejich úroveň, kterou příslušné vnitrostátní orgány mohou nadále stanovit rozdílně pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou.
- 129 Avšak i když je pravda, jak vyplývá z bodů 40 a 46 výše uvedeného rozsudku Del Cerro Alonso a jak bylo připomenuto v bodech 123 a 124 tohoto rozsudku, že určení úrovně různých jednotlivých částí tvořících odměnu zaměstnance nespadá do příslušnosti zákonodárce Společenství a nezpochybnitelně zůstává v pravomoci příslušných orgánů v jednotlivých členských státech, nic to nemění na tom, že při výkonu své pravomoci v oblastech nespádajících do pravomoci Společenství jsou tyto orgány povinny dodržovat právo Společenství (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, Sb. rozh. s. I-10779, bod 40, a ze dne 18. prosince 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Sb. rozh. s. I-11767, bod 87), zejména ustanovení 4 rámcové dohody.
- 130 Z toho vyplývá, že při určování jak jednotlivých částí tvořících odměnu za práci, tak i úrovně těchto jednotlivých částí musejí příslušné vnitrostátní orgány na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou uplatňovat zásadu zákazu diskriminace stanovenou v ustanovení 4 rámcové dohody.
- 131 Co se týče důchodového zabezpečení, je třeba upřesnit, že podle ustálené judikatury Soudního dvora vydané v kontextu článku 119 Smlouvy, resp. od 1. května 1999 článku 141 ES a článků týkajících se zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti odměn za práci, do pojmu „odměna“ ve smyslu čl. 141 odst. 2 druhého pododstavce ES spadá důchodové zabezpečení závisající na zaměstnaneckém vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s výjimkou zabezpečení vyplývajících ze zákonného systému, na jehož financování se zaměstnanci, zaměstnavatelé a případně

orgány veřejné moci podílejí v míře, která spíše než na takovém zaměstnaneckém vztahu závisí na hlediscích sociální politiky (viz zejména rozsudky ze dne 25. května 1971, Defrenne, 80/70, Recueil, s. 445, body 7 a 8; ze dne 13. května 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Recueil, s. 1607, body 16 až 22; ze dne 17. května 1990, Barber, C-262/88, Recueil, s. I-1889, body 22 až 28, jakož i ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, body 56 až 64).

132 S ohledem na tuto judikaturu je nutno mít za to, že pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody zahrnuje důchodové zabezpečení závislejší na zaměstnaneckém vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s výjimkou zákonných důchodů sociálního zabezpečení, které spíše než na takovém vztahu závisejí na sociálních hlediscích.

133 Tento výklad je podpořen úvahami v pátém pododstavci preambule rámcové dohody, podle kterých strany této dohody „uznávají, že o právní úpravě sociálního zabezpečení rozhodují členské státy“, a vyzývají je ke konkretizaci jejich prohlášení o zaměstnanosti ze zasedání Evropské rady v Dublinu v prosinci 1996, v němž byla mimo jiné zdůrazněna potřeba přizpůsobit systémy sociálního zabezpečení novým formám práce, aby osobám vykonávajícím takové práce byla poskytnuta vhodná ochrana.

134 Vzhledem k předcházejícím úvahám je na pátou otázku třeba odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pracovní podmínky ve smyslu tohoto ustanovení zahrnují podmínky týkající se odměn, jakož i důchodového zabezpečení, které závisejí na zaměstnaneckém vztahu, s výjimkou podmínek týkajících se důchodového zabezpečení, které vyplývá ze zákonného systému sociálního zabezpečení.

K nákladům řízení

135 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 (velký senát) rozhodl takto:

- 1) **Právo Společenství, zejména zásada efektivity, vyžaduje, aby specializovaný soud v rámci příslušnosti, která mu byla, byť nepovinně, svěřena právními předpisy zajišťujícími provedení 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, k rozhodování o žalobě založené na porušení těchto právních předpisů, se prohlásil za příslušný rovněž k rozhodnutí o nárocích žalobce opírajících se přímo o samotnou směrnici pro období mezi dnem uplynutí lhůty k jejímu provedení a dnem vstupu uvedených právních předpisů v platnost, pokud se ukáže, že povinnost tohoto žalobce obrátit se souběžně na obecný soud s jinou žalobou založenou přímo na uvedené směrnici by měla nepříznivé procesní následky, které by mohly nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných mu právním řádem Společenství. Vnitrostátnímu soudu přísluší, aby v tomto ohledu provedl nezbytná šetření.**
- 2) **Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice 1999/70, je bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. To naopak není případ ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody.**

- 3) Článek 10 ES a čl. 249 třetí pododstavec ES, jakož i směrnice 1999/70 musí být vykládány v tom smyslu, že orgán členského státu jednající v postavení veřejného zaměstnavatele není oprávněn přijmout opatření, která jsou v rozporu s cílem sledovaným uvedenou směrnicí a rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou, co se týče zabránění zneužívání pracovních smluv uzavřených na dobu určitou, a která spočívají v obnovení takových smluv na neobvykle dlouhou dobu v průběhu období mezi dnem uplynutí lhůty k provedení této směrnice a dnem vstupu zákona zajišťujícího toto provedení v platnost.

- 4) Pokud použitelné vnitrostátní právo obsahuje pravidlo vylučující zpětné použití zákona, není-li jasně a jednoznačně uveden opak, je vnitrostátní soud, kterému byla předložena žaloba založená na porušení ustanovení vnitrostátního zákona provádějícího směrnicí 1999/70, povinen podle práva Společenství uvedenému ustanovení přiznat zpětný účinek ke dni uplynutí lhůty k provedení této směrnice pouze v tom případě, že vnitrostátní právo obsahuje údaj, který může tomuto ustanovení takový zpětný účinek přiznat.

- 5) Ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pracovní podmínky ve smyslu tohoto ustanovení zahrnují podmínky týkající se odměn, jakož i důchodového zabezpečení, které závisejí na zaměstnaneckém vztahu, s výjimkou podmínek týkajících se důchodového zabezpečení, které vyplývá ze zákonného systému sociálního zabezpečení.

Podpisy.