ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

23. dubna 2009 *

Ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podané Monomeles Protodikeio Rethymnis (Řecko) rozhodnutími ze dne 19., 20. a 23. července 2007, došlými Soudnímu dvoru dne 8. srpna 2007, v řízeních

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Jednací jazyk: řečtina.

Evaggelina Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

proti

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

a

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

proti

Dimos Geropotamou,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Rosas, předseda senátu, A. Ó Caoimh (zpravodaj), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus a P. Lindh, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. října 2008,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za K. Angelidaki a další I. Koutsourakisem, F. Dermitzakim a K. Tokatlidisem, dikigoroi,

– za Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis M. Drymakisem, dikigoros,

– za Ch. Giannoudi I. Zouridisem, F. Dermitzakim a K. Tokatlidisem, dikigoroi,

– za G. Karabousanose a S. Michopoulose I. Zouridisem a M.-M. Tsiprou, dikigoroi,

– za Dimos Geropotamou N. Michelakisem, dikigoros,

– za řeckou vládu K. Samoni, E. Mamouna a M. Michelogiannaki, jako zmocněnkyněmi,

– za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s P. Gentilim, avvocato dello Stato,

– za Komisi Evropských společenství M. Patakia a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 4. prosince 2008,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu ustanovení 5 bodů 1 a 2, jakož i ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi K. Angelidaki a třinácti dalšími zaměstnanci na straně jedné a jejich zaměstnavatelem Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (správa prefektury Rethymnon), respektive Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis neboli „Dimos Geropotamou“ (obec Geropotamos) na straně druhé, týkajících se kvalifikace pracovních smluv uzavřených s těmito zaměstnavateli a jejich neobnovení.

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 Ze třetího, šestého, sedmého, třináctého až patnáctého a sedmnáctého bodu odůvodnění uvedené směrnice, jakož i prvního až třetího pododstavce preambule a bodů 3, 5 až 8 a 10 obecného odůvodnění rámcové dohody vyplývá:

– dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství cestou sbližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, s cílem dosáhnout lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností pracovníků;

– těchto cílů nemůže být dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, takže bylo považováno za vhodné přijmout právně závazné opatření Společenství vypracované v úzké spolupráci se zastupujícími sociálními partnery;

– strany rámcové dohody uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou sice jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru, neboť přispívají ke kvalitě

života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon, ale pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců;

– rámcová dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou, zejména vytvořením obecného rámce pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro zabránění zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž však ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k uvedeným zásadám a požadavkům, aby bylo možné přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci;

– Rada Evropské unie se domnívala, že vhodným nástrojem pro provedení této rámcové dohody je směrnice, neboť je pro členské státy závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, avšak ponechává jim volbu formy a prostředků;

– pokud jde konkrétněji o pojmy použité v rámcové dohodě, které v ní však nejsou zvlášť vymezeny, ponechává směrnice 1999/70 členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi za podmínky, že respektují rámcovou dohodu;

– podle stran rámcové dohody představuje použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, určitý způsob, jak zabránit zneužívání pracovníků.

5 Účelem rámcové dohody je podle jejího ustanovení 1:

„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.“

6 Ustanovení 2 rámcové dohody stanoví:

„1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

2. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na:

a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání a

b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.“

7 Ustanovení 3 téže rámcové dohody zní takto:

„Pro účely této dohody se rozumí:

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

2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

8 Ustanovení 4 rámcové dohody 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'.

[…]"

9 Ustanovení 5 rámcové dohody stanoví:

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

a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;

b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;

c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

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

a) považovány za ‚po sobě jdoucí';

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou."

10 Ustanovení 8 rámcové dohody stanoví:

„1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě.

[…]

3. Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.

[…]

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

[…]“

11 Podle čl. 2 prvního a druhého pododstavce směrnice 1999/70:

„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.

Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok, je-li to nezbytné, po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo

k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O těchto okolnostech neprodleně uvědomí Komisi.“

12 Článek 3 téže směrnice uvádí:

„Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.“

Vnitrostátní právní úprava

Právní úprava k provedení směrnice 1999/70

13 Řecká vláda uvědomila Komisi, že zamýšlí využít možnost upravenou v čl. 2 druhém pododstavci směrnice 1999/70 za účelem získání dodatečné lhůty pro potřeby přijetí prováděcích opatření k této směrnici, takže tato lhůta uplynula z důvodu tohoto prodloužení teprve dne 10. července 2002.

14 První opatření k provedení směrnice 1999/70 do řeckého právního řádu, jímž je nařízení prezidenta č. 81/2003 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou (FEK A’ 77/2.4.2003), nabylo účinnosti dne 2. dubna 2003. Článek 2 odst. 1 uvedeného nařízení stanovil, že se vztahuje na zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou.

15 Toto nařízení bylo poté změněno nařízením prezidenta 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), které nabylo účinnosti dnem 23. srpna 2004. Článek 2 odst. 1 nařízení prezidenta 81/2003 byl nahrazen textem následujícího znění:

„[Toto nařízení] se vztahuje na zaměstnance zaměstnané v soukromém sektoru na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou."

16 Druhé opatření k provedení směrnice 1999/70 do řeckého právního řádu nabylo účinnosti dnem 19. července 2004. 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) totiž provedlo směrnici 1999/70 do řeckých právních předpisů použitelných na státní zaměstnance a zaměstnance ve veřejném sektoru v širším smyslu.

17 Podle čl. 2 odst. 1 uvedeného nařízení prezidenta:

„Ustanovení tohoto nařízení se vztahují na zaměstnance ve veřejném sektoru […], jakož i zaměstnance podniků zřízených obcemi a městy, kteří jsou zaměstnáni 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."

18 Článek 5 nařízení prezidenta 164/2004 zní takto:

„Po sobě jdoucí smlouvy

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

2. Výjimečně je přípustné uzavření těchto smluv, pokud je ospravedlněno objektivním důvodem. Objektivní důvod je dán, 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.

[…]

4. V žádném případě nelze uzavřít více než tři po sobě jdoucí smlouvy, s výhradou ustanovení následujícího článku odst. 2.“

19 Článek 6 zmíněného nařízení stanoví:

„Maximální doba trvání

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

2. Celková délka zaměstnání převyšující 24 měsíců je přípustná pouze v případě zvláštních kategorií zaměstnanců, podle povahy jejich práce stanovených 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 týkajícího se plnění povinností plynoucích ze smluv uzavřených s mezinárodními organizacemi.“

20 Článek 7 nařízení prezidenta 164/2004 zní:

„Sankce za porušení

1. Jakákoli smlouva uzavřená v rozporu s články 5 a 6 tohoto nařízení je absolutně neplatná.

2. Došlo-li k částečnému nebo celkovému plnění z neplatné smlouvy, budou zaměstnanci vyplaceny peněžní částky dlužné na jejím základě; nelze požadovat vrácení případně již vyplacených částek. Zaměstnanec může jako náhradu škody požadovat částku, kterou by obdržel odpovídající zaměstnanec zaměstnaný na dobu neurčitou v případě, že by došlo k vypovězení jeho smlouvy. V případě existence několika neplatných smluv se pro výpočet náhrady škody zohlední celkové trvání pracovního poměru založeného těmito neplatnými smlouvami. Částky, které zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci, se připíšou k tíži viníka.

3. Kdo poruší ustanovení článků 5 a 6 tohoto nařízení, bude potrestán odnětím svobody […]. V případě spáchání tohoto trestného činu z nedbalosti bude osoba za něj odpovědná potrestána odnětím svobody až na jeden rok. Toto porušení zakládá zároveň též závažný kázeňský přestupek."

21 Článek 11 nařízení prezidenta 164/2004 obsahuje následující přechodná ustanovení:

„1. Za podmínky, že po sobě jdoucí smlouvy ve smyslu čl. 5 odst. 1 byly uzavřeny před nabytím účinnosti tohoto nařízení a byly použitelné ještě v okamžiku tohoto nabytí účinnosti, jsou tyto smlouvy od nynějška přeměněny na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jsou-li splněny níže uvedené kumulativní podmínky:

a) celková délka po sobě jdoucích smluv činí před nabytím účinnosti tohoto nařízení nejméně 24 měsíců, bez ohledu na počet obnovení, nebo došlo nejméně k 3 obnovením po původní smlouvě ve smyslu čl. 5 odst. 1 [tohoto nařízení] s celkovou délkou zaměstnání alespoň 18 měsíců v období 24 měsíců od původní smlouvy;

b) celková délka zaměstnání uvedená v písm. a) musela být vykonána u téhož orgánu v téže nebo obdobné funkci a za stejných nebo obdobných podmínek jako původní pracovní smlouva […];

c) předmětem smlouvy musí být činnosti vztahující se přímo a bezprostředně k stálým a trvalým potřebám dotčeného orgánu, tak jak jsou tyto potřeby vymezeny veřejným zájmem, jímž je tento orgán pověřen;

d) celková délka zaměstnání ve výše uvedeném smyslu musí být vykonána na plný časový úvazek nebo na částečný pracovní úvazek a vykonávané úkoly musí být totožné nebo obdobné s úkoly uvedenými v původní smlouvě […]

2. Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky předchozího odstavce, musí zaměstnanec předložit příslušné organizaci v závazné lhůtě dvou měsíců od nabytí účinnosti tohoto nařízení žádost, v níž uvede důkazy svědčící o splnění výše uvedených podmínek. Orgánem příslušným k vydání odůvodněného rozhodnutí o tom, zda byly splněny podmínky předchozího odstavce, je rada pro záležitosti zaměstnanců nebo rovnocenný orgán; nebyl-li takový orgán zřízen, je tímto orgánem představenstvo nebo řídící orgán – popřípadě jim rovnocenný orgán v souladu s platnými ustanoveními – dotyčné právnické osoby. V případě podniků zřízených městy či obcemi je příslušným orgánem rada města či obce dotyčného územně správního celku, která rozhodne na návrh představenstva nebo řídícího orgánu takovéhoto podniku. Výše uvedený příslušný orgán krom toho posoudí, zda smlouvy o dílo či jiné smlouvy a vztahy ve skutečnosti zastírají, že jde o závislou pracovní činnost. Rozhodnutí zmíněného příslušného orgánu musí být vydáno nejpozději pět měsíců od nabytí účinnosti tohoto nařízení.

3. Kladná či záporná rozhodnutí přijatá podle odstavce 2 je třeba neodkladně doručit Nejvyšší radě pro výběr zaměstnanců [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou, dále jen ‚ASEP'], která rozhodne do tří měsíců od jejich obdržení.

4. Ustanoveními tohoto článku se řídí zaměstnanci ve veřejném sektoru […], jakož i zaměstnanci podniků zřízených obcemi […]

5. Ustanovení odstavce 1 tohoto článku se rovněž vztahují na smlouvy, jejichž doba platnosti uplynula v průběhu tří měsíců předcházejících nabytí účinnosti tohoto nařízení; tyto smlouvy se považují za po sobě jdoucí smlouvy, které zůstaly použitelné do nabytí účinnosti tohoto nařízení. Podmínka uvedená v odst. 1 písm. a) tohoto článku musí být splněna k datu uplynutí doby platnosti smlouvy.

[…]“

Ostatní relevantní právní předpisy týkající se pracovních smluv na dobu určitou

– Ústavní předpisy

22 Článek 103 Ústavy Řecké republiky zní takto:

„[…]

2. Úředníky lze jmenovat pouze na pracovní místa stanovená na základě zákona. Zvláštní zákon může stanovit výjimečné přijímání zaměstnanců na základě soukromoprávní smlouvy uzavřené na dobu určitou k zabezpečení nepředvídaných a naléhavých potřeb.

[…]

8. Zákon stanoví podmínky a trvání pracovních poměrů soukromého práva uzavíraných se státem a veřejným sektorem v širším smyslu vymezeným zvlášť v každém konkrétním případě k zabezpečení […] dočasných, nepředvídaných nebo naléhavých potřeb ve smyslu odst. 2 druhé věty. Zákon zároveň stanoví funkce, které mohou být vykonávány zaměstnanci podle předchozí věty. Je zakázáno jmenovat prostřednictvím zákona zaměstnance podle první věty stálými úředníky nebo měnit jejich smlouvy na smlouvy na dobu neurčitou. Zákazy podle tohoto článku platí rovněž pro osoby přijaté na základě smlouvy o dílo.“

23 Článek 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky nabyl účinnosti dne 7. dubna 2001, to znamená po nabytí účinnosti směrnice 1999/70, ale před uplynutím normální lhůty k provedení této směrnice dne 10. července 2001 i dodatečné lhůty stanovené čl. 2 druhým pododstavcem uvedené směrnice, tedy dne 10. července 2002.

– Zákonné předpisy

24 Článek 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920 o povinném vypovídání pracovních smluv zaměstnanců v soukromém sektoru (FEK B’ 11/18.3.1920) stanoví

„Ustanovení tohoto zákona se použijí i na pracovní smlouvy na dobu určitou, pokud toto omezení na dobu určitou není zdůvodněno povahou smlouvy, ale bylo úmyslně zvoleno s cílem obejít ustanovení tohoto zákona o povinném vypovídání pracovních smluv.“

25 Podle předkládacího rozhodnutí vyplývá z čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, jak je vykládán řeckou judikaturou, že pracovní smlouva na dobu určitou se považuje za smlouvu na dobu neurčitou, jestliže omezení jejího trvání nesvědčí žádný objektivní důvod, což nastává tehdy, když má smlouva za cíl uspokojovat stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele. Toto ustanovení se použije nejen v případě uzavření několika po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, ale i v případě, kdy se jedná o první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou.

26 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru krom toho vyplývá, že Areios Pagos (kasační soud) rozsudkem 18/2006 rozhodl, že čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 představuje „rovnocenné právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, neboť umožňuje zpětnou rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou jak v soukromém, tak veřejném sektoru na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a to bez ohledu na zákaz stanovený v článku 103 Ústavy Řecké republiky měnit legislativní cestou pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, jelikož tento zákaz nebrání uznání reálné povahy smlouvy. Areios Pagos svými rozsudky 19/2007 a 20/2007 ze dne 11. června 2007 naopak rozhodl, že pracovní smlouvy na dobu určitou nemohou být vzhledem ke zmíněnému článku 103 přeměněny na smlouvy na dobu neurčitou, ani když uspokojují stálé a trvalé potřeby.

27 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. Veřejné orgány a právnické osoby […] mohou zaměstnávat zaměstnance na základě pracovní smlouvy podle soukromého práva na dobu určitou, aby pokryly sezónní nebo jiné potřeby vyskytující se v pravidelných intervalech nebo přechodného rázu, za podmínek a postupem upraveným níže.

2. Délka zaměstnání zaměstnanců uvedených v odstavci 1 nemůže překročit osm měsíců v období o celkové délce dvanácti měsíců. Jsou-li zaměstnanci přijímáni dočasně za účelem pokrytí naléhavých potřeb podle platných předpisů, z důvodu chybějících zaměstnanců nebo volných pracovních míst, nemůže délka zaměstnání překročit čtyři měsíce pro tutéž osobu. Prodloužení smlouvy nebo uzavření nové smlouvy během téhož roku, jakož i přeměna na smlouvu na dobu neurčitou jsou neplatné od samého počátku.“

28 Článek 6 odst. 1 zákona 2527/1997 stanoví, že uzavírání smluv o dílo mezi útvary orgánů veřejné správy a právnickými osobami veřejného sektoru na straně jedné a fyzickými osobami na straně druhé předpokládá existenci předchozího rozhodnutí ministerstva, které musí obsahovat zejména konstatování, že daná činnost nepatří k obvyklým úkolům zaměstnanců dotčeného útvaru či právnické osoby, jakož i důvody, proč daná činnost nemůže být provedena zaměstnanci tohoto orgánu. Podle tohoto ustanovení je jakákoli smlouva o dílo zabezpečující stálou a trvalou potřebu zaměstnavatele absolutně neplatná v celém rozsahu.

29 Článek 1 zákona 3250/2004 (FEK A’124/7.7.2004) stanoví:

„1. Stát, územně správní celky prvního a druhého stupně a právnické osoby veřejného práva mohou přijímat zaměstnance na pracovní smlouvu soukromého práva na dobu určitou na částečný úvazek k zajištění potřeb spojených s poskytováním služeb sociálního charakteru občanům.

2. Výše uvedené případy přijímání zaměstnanců mají výhradně za cíl čelit potřebám doplňkových služeb občanům a nemají žádný vliv na provozní strukturu služeb organizací podle předchozího odstavce.

[…]“

30 Článek 2 tohoto zákona stanoví:

„1. Přijímány jsou na základě pracovní smlouvy soukromého práva na dobu určitou s částečným úvazkem osoby ze sociálních skupin a splňující výběrová kritéria stanovená článkem 4.

2. Trvání této smlouvy nesmí překročit osmnáct měsíců. Nová smlouva se stejným zaměstnancem může být uzavřena po uplynutí nejméně čtyř měsíců od uplynutí předchozí smlouvy. Pracovní doba každého ze smluvních zaměstnanců nesmí překročit dvacet hodin týdně."

31 Podle čl. 3 odst. 1 zmíněného zákona:

„Za služby sociálního charakteru jsou považovány služby týkající se zejména sociální a domácí péče, správy školních budov, silniční bezpečnost žáků, sociální integrace přistěhovalců, výjimečné potřeby civilní obrany, kulturní události, zajištění zvláštních potřeb životního prostředí, informovanost občanů, stejně jako programy sociálního charakteru financované Evropskou unií."

Spory v původním řízení a předběžné otázky

Věc C-378/07

32 Z předkládacího rozhodnutí v této věci vyplývá, že v průběhu roku 2005 uzavřela každá ze žalobkyň v původním řízení pracovní smlouvu soukromého práva na dobu osmnácti měsíců s územním celkem Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, který podle řeckého právního řádu spadá do veřejného sektoru, přičemž tato smlouva byla označena za „smlouvu na dobu určitou a částečný úvazek" ve smyslu zákona 3250/2004. Žádná z těchto smluv nebyla před skončením své platnosti ani prodloužena, ani obnovena.

33 Tyto žalobkyně zastávaly názor, že činnost vykonávaná v rámci těchto smluv zajišťuje stálé a trvalé potřeby jejich zaměstnavatele, a proto podaly dne 3. listopadu 2006 žalobu k Monomeles Protodikeio Rethymnis (soud prvního stupně v Rethymnon rozhodující samosoudcem) a domáhaly se, aby byly zmíněné smlouvy kvalifikovány jako pracovní smlouvy na dobu neurčitou a žalovanému územnímu celku bylo uloženo zaměstnat žalobkyně v původním řízení na základě takto překvalifikovaných smluv.

34 Uvedené žalobkyně se v tomto ohledu dovolávají čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, který ve výkladu v souladu se směrnicí 1999/70 představuje, jak rozhodl Areios Pagos ve svém rozsudku 18/2006, „rovnocenné právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody. Článek 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky tomu nebrání, jelikož ve veřejném sektoru se zákaz přeměny pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou týká pouze smluv, které skutečně zajišťují dočasné, nepředvídané nebo naléhavé potřeby zaměstnavatele.

35 Ve svém rozhodnutí se tedy předkládající soud v podstatě táže, zda řecký zákonodárce správně provedl směrnici 1999/70, jestliže z ochrany proti zneužívání stanovené nařízením prezidenta 164/2004 vyloučil osoby, které uzavřely jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, neboť toto vyloučení může v rozporu s ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody představovat snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců

na dobu určitou, jak je definována „rovnocenným právním opatřením“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody, jelikož čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 se použije jak na první a jediné smlouvy, tak i na smlouvy po sobě jdoucí.

36 Navíc i za předpokladu, že by se posledně zmíněné ustanovení mohlo uplatnit na spor v původním řízení, se tento soud domnívá, že navíc vyvstává jednak otázka, zda může být vnitrostátní právo uplatňováno tak, že se má za to, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou vychází z objektivního důvodu, jestliže k němu došlo na základě zvláštního zákona k uspokojení zvláštních, doplňkových, sociálních, naléhavých a dočasných potřeb, zatímco ve skutečnosti jsou tyto potřeby „stálé a trvalé“. Krom toho si klade otázku, zda je vnitrostátní soud z hlediska výkladového vázán ústavní normou, která ve veřejném sektoru naprosto zakazuje přeměnu smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou.

37 Za těchto podmínek se Monomeles Protodikeio Rethymnis rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

„1) Je třeba ustanovení 5 a ustanovení 8 body 1 a 3 [rámcové dohody], která je nedílnou částí [směrnice 1999/70], vykládat tak, že právo Společenství nedovoluje (pro účely provádění této rámcové dohody) členskému státu přijmout opatření:

a) pokud rovnocenná opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody již existovala ve vnitrostátním právním řádu před vstupem směrnice v platnost?

b) pokud se opatřeními přijatými k provedení rámcové dohody sníží obecná úroveň ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku, je snížení ochrany zaručené zaměstnancům na dobu určitou v případě, že nebylo uzavřeno více po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, ale pouze jediná smlouva, jejímž předmětem je nicméně ve skutečnosti poskytování služeb ze strany zaměstnance k uspokojení nikoli dočasných, výjimečných nebo naléhavých, ale ‚stálých a trvalých' potřeb, spojené s prováděním uvedené rámcové dohody a uvedené směrnice? Je tudíž toto snížení zakázáno nebo dovoleno z hlediska práva Společenství?

3) V případě kladné odpovědi na první otázku, pokud ve vnitrostátním právním řádu existovalo před vstupem [směrnice 1999/70] v platnost rovnocenné opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 relevantní v původním řízení, představuje přijetí právního opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, jako je článek 11 nařízení prezidenta 164/2004 dotčený v původním řízení, nepřijatelné snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu ve smyslu čl. 8 bodů 1 a 3 rámcové dohody:

a) když se uvedené právní opatření, které provádí rámcovou dohodu, vztahuje výlučně na případy mnoha po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, a nikoliv na případy osob, které uzavřely pouze jedinou pracovní smlouvu (nikoli mnoho po sobě jdoucích smluv) na dobu určitou k uspokojení ‚stálých a trvalých' potřeb zaměstnavatele, zatímco dříve existující rovnocenné právní opatření se týkalo všech případů pracovních smluv na dobu určitou, včetně případů, kdy zaměstnanec uzavřel jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, jejímž předmětem je ve skutečnosti nicméně poskytování služeb zaměřených na uspokojení nikoli dočasných, výjimečných a naléhavých, ale ‚stálých a trvalých' potřeb?

b) když předmětné právní opatření, které provádí rámcovou dohodu, stanoví – jako právní následek ochrany zaměstnanců na dobu určitou a předcházení zneužívání ve smyslu rámcové dohody – kvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou jako smluv na dobu neurčitou s účinky *ex nunc*, zatímco dříve existující rovnocenné právní opatření stanovilo rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou s účinky od okamžiku jejich uzavření (*ex tunc*)?

4) V případě kladné odpovědi na první otázku, pokud ve vnitrostátním právním řádu existovalo před vstupem [směrnice 1999/70] v platnost rovnocenné opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 relevantní v původním řízení, představuje jednak rozhodnutí řeckého zákonodárce vyloučit z ochrany výše uvedeného nařízení prezidenta 164/2004 případy zneužití, kdy zaměstnanec uzavřel pouze jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, jejímž předmětem nicméně ve skutečnosti bylo poskytování služeb k uspokojení nikoli dočasných, výjimečných nebo naléhavých, ale ‚stálých a trvalých' potřeb, a jednak skutečnost, že řecký zákonodárce nepřijal obdobné opatření, které je specifické pro daný případ, účinné – vyvolávající právní účinky spočívající v ochraně zaměstnanců v takovémto specifickém případě zneužití a jdoucí nad rámec obecně upravené ochrany stanovené obecným pracovním právem v Řecku v případě pracovní činnosti na základě neplatné smlouvy (nezávisle na existenci zneužití ve smyslu rámcové dohody), a jež zahrnuje nárok zaměstnance na zaplacení odměny a odstupného, bez ohledu na skutečnost, zda pracovní smlouva byla platná, či nikoli – nedovolené snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu ve smyslu ustanovení 8 bodů 1 a 3 rámcové dohody s ohledem na to, že:

a) povinnost zaplatit odměnu a odstupné stanoví vnitrostátní právo pro každý případ pracovního poměru a nesměřuje k předcházení zneužívání ve smyslu rámcové dohody a

b) použití dříve existujícího rovnocenného právního opatření má za právní následek rekvalifikaci (pouze jediné) pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou?

5) V případě kladných odpovědí na předchozí otázky, je vnitrostátní soud při výkladu vnitrostátního práva v souladu se [směrnicí 1999/70] povinen nepoužít ustanovení neslučitelná s touto směrnicí, jež byla přijata k provedení rámcové dohody, avšak která vedou ke snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu – jako jsou ustanovení nařízení prezidenta 164/2004, která mlčky, ale jednoznačně vylučují ochranu v případech zneužívání, kdy zaměstnanec uzavřel pouze jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, jejímž předmětem je nicméně ve skutečnosti poskytování služeb ze strany zaměstnance k uspokojení nikoli dočasných, výjimečných nebo naléhavých, ale ‚stálých a trvalých' potřeb – a použít místo nich ustanovení obsažená v rovnocenném vnitrostátním právním opatření, které existovalo před vstupem směrnice v platnost, jako je ustanovení čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920?

6) V případě, že vnitrostátní soud shledá, že na spor, který se týká pracovních poměrů na dobu určitou, je v zásadě použitelné ustanovení (v daném případě čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920), které představuje rovnocenné právní opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, na jehož základě zjištění, že k uzavření pracovní smlouvy – byť jediné – došlo na dobu určitou bez objektivního důvodu spojeného s povahou a charakterem smlouvy či činnosti, vede k tomu, že tato smlouva musí být překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou, potom:

a) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého skutečnost, že jako právní základ uzavření pracovních smluv na dobu určitou byl použit právní předpis upravující zaměstnání na základě pracovních smluv na dobu určitou k uspokojení zvláštních, doplňkových, naléhavých nebo dočasných sociálních potřeb (v projednávaném případě zákon č. 3250/2004), i když ve skutečnosti zajišťované potřeby jsou stálé a trvalé, v každém případě představuje objektivní důvod pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou?

b) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého musí být ustanovení zakazující přeměnu pracovních smluv na dobu určitou uzavřených ve veřejném sektoru na pracovní smlouvy na dobu neurčitou vykládána tak, že ve veřejném sektoru je naprosto a v každém případě zakázána přeměna pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou na pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu neurčitou, i kdyby byla tato smlouva uzavřena protiprávně na dobu určitou (a sice tehdy, když uspokojované potřeby jsou stálé a trvalé), a že vnitrostátní soud již nemá v takovém případě možnost posoudit skutečný charakter sporného pracovněprávního vztahu a správně ho kvalifikovat jako smlouvu na dobu neurčitou? Nebo musí být tento zákaz omezen pouze na pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené skutečně k uspokojování dočasných, nepředvídaných, naléhavých, výjimečných nebo podobných potřeb, a nikoli na případy, kdy byly ve skutečnosti uzavřeny k uspokojování stálých a trvalých potřeb?“

Věc C-379/07

38 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že žalobkyně v původním řízení v této věci uzavřela s Dimos Geropotamou, územním celkem, který podle řeckého práva náleží do veřejného sektoru, tři po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, jež byly označeny za „smlouvy o dílo“ ve smyslu článku 6 zákona 2527/1997. Tyto smlouvy byly uzavřeny s platností od 1. prosince 2003 do 30. listopadu 2004, od 1. prosince 2004 do 30. listopadu 2005 a od 5. prosince 2005 do 4. prosince 2006.

39 Žalobkyně zastávala názor, že činnost prováděná v rámci těchto smluv měla ve skutečnosti za cíl uspokojování stálých a trvalých potřeb jejího zaměstnavatele, a proto podala dne 10. listopadu 2006 žalobu k Monomeles Protodikeio Rethymnis a domáhala se, aby tento soud prohlásil zmíněné pracovní smlouvy za smlouvy na dobu neurčitou a Dimos Geropotamou uložil, aby ji zaměstnal na základě těchto smluv.

40 Jelikož zmíněná žalobkyně uplatňovala stejné argumenty jako žalobkyně v původním řízení ve věci C-378/07, zrekapitulované v bodě 34 tohoto rozsudku, předkládající soud se ve svém rozhodnutí táže, zda také nařízení prezidenta 164/2004 nepředstavuje snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou, jak byla definována v čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, a to z následujících důvodů:

– jednak, co se týče článku 11 nařízení prezidenta 164/2004, jehož přechodné ustanovení umožňuje přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, je jeho rozsah působnosti *rationae temporis* omezen pouze na některé dosud platné nebo již neplatné smlouvy, kumulativní podmínky jeho uplatňování, jež jsou v něm stanoveny, jsou přísnější ohledně doby vzájemně oddělující dvě smlouvy a ohledně celkové minimální délky smluv, a konečně zmíněná přeměna nemá zpětné účinky,

– a jednak, co se týče článku 7 nařízení prezidenta 164/2004, který svým permanentním ustanovením požaduje výplatu mzdy a odstupného při ukončení pracovní smlouvy, zavádí stejné sankce, jako jsou sankce stanovené obecným pracovním právem mimo jakékoli zneužívání, a neumožňuje rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou.

41 Kromě toho i za předpokladu, že by čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 bylo možné uplatnit na spor v původním řízení, tento soud klade tytéž otázky, jež již byly položeny ve věci C-378/07, zrekapitulované v bodě 36 tohoto rozsudku a týkající se pojmu „objektivní důvod“ a vlivu úplného zákazu měnit ve veřejném sektoru pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou na pravomoci vnitrostátního soudu.

42 Za těchto podmínek se Monomeles Protodikeio Rethymnis rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

„1) Je třeba ustanovení 5 a ustanovení 8 body 1 a 3 [rámcové dohody], která je nedílnou částí [směrnice 1999/70] vykládat tak, že právo Společenství nedovoluje (pro účely provádění této rámcové dohody) členskému státu přijmout opatření:

a) pokud rovnocenná opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody již existovala ve vnitrostátním právním řádu před vstupem směrnice v platnost?

b) pokud se opatřeními přijatými k provedení rámcové dohody sníží obecná úroveň ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku, pokud ve vnitrostátním právním řádu existovalo před vstupem [směrnice 1999/70] v platnost rovnocenné opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 dotčený v původním řízení, představuje přijetí právního opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, jako je článek 11 nařízení prezidenta 164/2004 dotčený v původním řízení, nepřijatelné snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu ve smyslu čl. 8 bodů 1 a 3 rámcové dohody:

a) když uvedené právní opatření, které provádí rámcovou dohodu, bylo přijato po uplynutí lhůty pro provedení [směrnice 1999/70], avšak do oblasti jeho působnosti *rationae temporis* spadají výlučně pracovní smlouvy a pracovní

poměry na dobu určitou, které byly platné ke dni jeho vstupu v platnost nebo jehož platnost skončila do určité doby před vstupem opatření v platnost, avšak po uplynutí lhůty pro provedení uvedené směrnice, zatímco dříve existující rovnocenná opatření nemají časově omezenou oblast působnosti a zahrnují všechny pracovní smlouvy na dobu určitou, které byly uzavřeny, byly platné nebo jejichž platnost skončila ke dni vstupu této směrnice v platnost a ke dni uplynutí lhůty pro její provedení?

b) když do oblasti působnosti uvedeného právního opatření spadají pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, které pro to, aby byly považovány za po sobě jdoucí, musí kumulativně splňovat následující podmínky: 1. jednotlivé smlouvy byly uzavřeny s časovým odstupem ne delším než tři měsíce a 2. celkové trvání po sobě jdoucích smluv bylo nejméně dvacet čtyři měsíců ke dni vstupu uvedeného opatření v platnost, nezávisle na počtu obnovení smluv, nebo došlo alespoň ke třem po sobě jdoucím obnovením původní smlouvy s celkovou dobou trvání pracovní činnosti alespoň osmnáct měsíců během období dvaceti čtyř měsíců počítaných od původní smlouvy, zatímco dříve existující rovnocenná opatření tyto podmínky nestanoví a zahrnují naopak všechny (po sobě jdoucí) pracovní smlouvy na dobu určitou, nezávisle na minimální délce zaměstnání a minimálním počtu obnovení smluv?

c) když dotčené právní opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, stanoví – jako právní následek ochrany zaměstnanců na dobu určitou a předcházení zneužívání ve smyslu rámcové dohody – rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou s účinky *ex nunc*, zatímco dříve existující rovnocenné právní opatření stanoví takovou rekvalifikaci se zpětnými účinky (*ex tunc*)?

3) V případě kladné odpovědi na první otázku, pokud ve vnitrostátním právním řádu existovalo před vstupem [směrnice 1999/70] v platnost rovnocenné opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 relevantní v původním řízení, představuje přijetí právního opatření, kterým se provádí rámcová dohoda, jako je článek 7 nařízení prezidenta 164/2004 relevantní v původním řízení, které stanoví jako jediný prostředek ochrany zaměstnanců na

dobu určitou proti zneužívání povinnost zaměstnavatele zaplatit odměnu a odstupné v případě protiprávního zaměstnání na po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, nepřijatelné snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu ve smyslu ustanovení 8 bodů 1 a 3 rámcové dohody s ohledem na to, že:

a) povinnost zaměstnavatele zaplatit odměnu a odstupné v případě ukončení smlouvy stanoví vnitrostátní právo pro každý případ pracovního poměru a nesměřuje specificky k předcházení zneužívání ve smyslu rámcové dohody a

b) použití dříve existujícího rovnocenného právního opatření má za právní následek rekvalifikaci po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou?

4) V případě kladných odpovědí na předchozí otázky, je vnitrostátní soud při výkladu vnitrostátního práva v souladu se [směrnicí 1999/70] povinen nepoužít ustanovení neslučitelná s touto směrnicí, jež byla přijata k provedení rámcové dohody, avšak která vedou ke snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve vnitrostátním právním řádu – jako jsou ustanovení článků 7 a 11 nařízení prezidenta 164/2004, a použít místo nich ustanovení obsažená v rovnocenném vnitrostátním právním opatření, které existovalo před vstupem směrnice v platnost, jako je ustanovení čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920?

5) V případě, že vnitrostátní soud shledá, že na spor je v zásadě použitelné ustanovení (v daném případě čl. 8 odst. 3 zákona č. 2112/1920), které představuje rovnocenné právní opatření ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, na jehož základě zjištění, že k uzavření pracovních smluv došlo na dobu určitou bez objektivního

důvodu spojeného s povahou a charakterem smlouvy či činnosti, vede k tomu, že tato smlouva musí být překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou, potom:

a) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého skutečnost, že jako právní základ uzavření pracovních smluv na dobu určitou byl užit právní předpis upravující zaměstnání na základě pracovních smluv na dobu určitou k uspokojení zvláštních, doplňkových, naléhavých nebo dočasných sociálních potřeb, i když ve skutečnosti zajišťované potřeby jsou ‚stálé a trvalé', v každém případě představuje objektivní důvod pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou?

b) je v souladu s právem Společenství výklad a použití vnitrostátního práva ze strany vnitrostátního soudu, podle kterého musí být ustanovení zakazující přeměnu pracovních smluv na dobu určitou uzavřených ve veřejném sektoru na pracovní smlouvy na dobu neurčitou vykládána tak, že ve veřejném sektoru je naprosto a v každém případě zakázána přeměna pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou na pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu neurčitou, i kdyby byla tato smlouva uzavřena protiprávně na dobu určitou (a sice tehdy, když uspokojované potřeby jsou stálé a trvalé), a že vnitrostátní soud již nemá v takovém případě možnost posoudit skutečný charakter sporného pracovněprávního vztahu a správně ho kvalifikovat jako smlouvu na dobu neurčitou? Nebo musí být tento zákaz omezen pouze na pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené skutečně k uspokojování dočasných, nepředvídaných, naléhavých, výjimečných nebo podobných potřeb, a nikoli na případy, kdy byly ve skutečnosti uzavřeny k uspokojování stálých a trvalých potřeb?"

Věc C-380/07

43 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že žalobkyně v původním řízení v této věci uzavřely s Dimos Geropotamou, jakož i s právnickou osobou soukromého práva

s názvem „O Geropotamos“, jež je komunálním podnikem, tři po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, z nichž první, označená za „pracovní smlouvu“ ve smyslu zákona 2190/1994, byla uzavřena s platností od 1. července 2004 do 1. prosince 2004 a dvě následující, označené za „smlouvy o dílo“ ve smyslu článku 6 zákona 2527/1997, byly uzavřeny s platností od 29. prosince 2004 do 28. prosince 2005 a od 30. prosince 2005 do 29. prosince 2006.

44 Jelikož byl Monomeles Protodikeio Rethymnis předložen dne 10. listopadu 2006 k rozhodnutí v zásadě stejný spor jako ve věci C-379/07, rozhodl se tento soud přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru předběžné otázky totožné s předběžnými otázkami ve věci C-379/07.

45 Usnesením ze dne 12. listopadu 2007 rozhodl předseda Soudního dvora o spojení těchto věcí pro účely písemného i ústního řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

K přípustnosti

46 Kromě žalobkyň v původním řízení všichni zúčastnění, kteří Soudnímu dvoru předložili písemná vyjádření, z různých důvodů napadli, popřípadě zpochybnili relevanci těchto položených otázek, a tudíž i jejich přípustnost.

47 Zaprvé zastává řecká vláda názor, že požadovaný výklad ustanovení 5 bodu 1 a ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody nemá spojitost se spory v původním řízení. Předkládající soud se totiž nesprávně, a proto hypoteticky domníval, že čl. 8 odst. 3

zákona 2112/1920 tvoří alternativní legislativní rámec pro provádění zmíněné rámcové dohody. Tento zákon se však zejména vzhledem k zákazům vysloveným v čl. 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky a článku 21 zákona 2190/1994 neuplatňuje ve veřejném sektoru, což velmi zdůrazňují žalované v původním řízení. Tento výklad čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 byl ostatně potvrzen rozsudky Areios Pagos 19/2007 a 20/2007. Krom toho žalované v původním řízení a Komise – bez výslovného zpochybnění přípustnosti položených otázek – rovněž v daných případech popírají, že zmíněné ustanovení bylo ještě účinné k okamžiku, kdy uplynula lhůta k provedení směrnice 1999/70, a že umožňovalo rekvalifikaci dotyčných smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

48 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se v rámci řízení o předběžné otázce vyjadřoval k výkladu vnitrostátních ustanovení ani aby posuzoval, zda jejich výklad, který poskytuje předkládající soud, je správný. Soudnímu dvoru totiž přísluší, aby vzal v rámci rozdělení pravomocí mezi soudy Společenství a vnitrostátními soudy v úvahu takový skutkový a legislativní kontext, do něhož jsou předběžné otázky zasazeny, jaký vyplývá z předkládacího rozhodnutí (viz rozsudky ze dne 29. dubna 2004, Orfanopoulos a Oliveri, C-482/01 a C-493/01, Recueil, s. I-5257, bod 42; ze dne 14. února 2008, Dynamic Medien, C-244/06, Sb. rozh. s. I-505, bod 19, a ze dne 4. prosince 2008, Jobra, C-330/07, Sb. rozh. s. I-9099, bod 17; v tomto smyslu viz rovněž usnesení ze dne 12. června 2008, Vassilakis a další, C-364/07, body 134 a 143).

49 Předkládající soud si však v rámci sporů v původním řízení v zásadě klade otázku, zda provedení směrnice 1999/70 nařízením prezidenta 164/2004 v rozsahu, v němž z působnosti tohoto nařízení vylučuje zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, neumožňuje ve veřejném sektoru rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou nebo podrobuje takovouto rekvalifikaci omezujícím podmínkám, zakládá „snížení“ ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody oproti ochraně plynoucí z čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920. Proto má výslovně za to – opíraje se o vnitrostátní judikaturu – že se toto naposled zmíněné ustanovení týká veřejného sektoru, a tudíž vychází mimo jiné z předpokladu, podle nějž zmíněné ustanovení bylo jednak účinné během lhůty k provedení směrnice 1999/70, a jednak takovouto rekvalifikaci umožňovalo.

50 Krom toho lze o existenci takovéhoto snížení uvažovat pouze tehdy, jestliže – jak uvádí Komise a jak se domnívá předkládající soud – se zmíněný čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, třebaže je dosud účinný, neuplatní v situacích, jako je ta v původním řízení, současně s vnitrostátní úpravou, jíž byla provedena rámcová dohoda, ať již například ze samotného důvodu přijetí této pozdější úpravy, změny článku 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky nebo změn judikatury, jež provedl Areios Pagos ve svých rozsudcích 19/2007 a 20/2007 týkajících se výkladu zmíněného čl. 8 odst. 3.

51 Je tudíž třeba dospět k závěru, že bez ohledu na to, v čem spočívá neshoda mezi účastníky původního řízení ohledně výkladu vnitrostátního práva a kritického přístupu k výkladu podanému předkládajícím soudem, je zkoumání daných otázek třeba provést s přihlédnutím k výkladu vnitrostátního práva podanému týmž soudem. Námitku nepřípustnosti, kterou vznesla řecká vláda ohledně tohoto bodu, je tudíž nutno zamítnout.

52 Zadruhé Komise tvrdí, že třetí až šestá otázka položená ve věci C-378/07 je bezpředmětná. Z rozsudku ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, body 41 až 43), totiž vyplývá, jak tvrdí i řecká a italská vláda, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody má pouze zamezit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, a proto se neuplatní, je-li dotčená smlouva první nebo jedinou pracovní smlouvou uzavřenou mezi smluvními stranami.

53 Této námitce nemůže být vyhověno.

54 Výše zmíněné otázky, které se netýkají ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, ale jejího ustanovení 8 bodu 3, mají totiž v zásadě vyjasnit, zda provedení směrnice 1999/70 nařízením prezidenta 164/2004 představuje „snížení“ ve smyslu naposled uvedeného ustanovení, co se týče úrovně ochrany poskytované čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920

zaměstnancům, kteří uzavřeli jedinou pracovní smlouva na dobu určitou, a pokud toto bude zodpovězeno kladně, upřesnit důsledky, které z toho vyplynou pro spory v původním řízení.

55 Tyto otázky nejsou v žádném případě bezpředmětné, ale směřují ke zjištění, zda se, jak tvrdí řecká a italská vláda, jakož i Komise, ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody neuplatní v případě, že byla uzavřena pouze jedna jediná pracovní smlouva na dobu určitou.

56 V tomto ohledu je ostatně třeba uvést, že Soudní dvůr ve výše uvedeném rozsudku Mangold v jeho bodech 42 a 43 rozhodl, že výklad ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody je bez významu pro řešení sporu, o němž rozhoduje předkládající soud v této věci, neboť ten se týkal první a jediné pracovní smlouvy na dobu určitou, a poté v bodech 44 až 54 uvedeného rozsudku odpověděl na doplňující otázku, jež mu byla položena tímto soudem v souvislosti s týmž sporem týkajícím se výkladu ustanovení 8 bodu 3 zmíněné dohody.

57 Jelikož se třetí až šestá otázka ve věci C-378/07 týká výkladu práva Společenství a tento výklad není zjevně bez vztahu k realitě nebo předmětu sporu, řešenému předkládajícím soudem, který průkazně nemá hypotetickou povahu, musí Soudní dvůr za těchto podmínek podle ustálené judikatury na tyto otázky odpovědět (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 41 a 42, a ze dne 23. listopadu 2006, Asnef-Equifax a Administración del Estado, C-238/05, Sb. rozh. s. I-11125, body 15 až 17, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 42 až 44).

58 Zatřetí italská vláda tvrdí, že druhá předběžná otázka položená ve věcech C-379/07 a C-380/07 je nepřípustná, jelikož přechodná ustanovení obsažená v článku 11 nařízení prezidenta 164/2004, která jsou předmětem této otázky, se nevztahují na smlouvy,

o něž se jedná v původním řízení, jelikož ty se naopak řídí obecným režimem stanoveným články 5 až 7 zmíněného nařízení. Tato otázka nemá tudíž žádnou spojitost se spory v původním řízení.

59 Ani této námitce nemůže být vyhověno. Z předkládacích rozhodnutí totiž vyplývá, že v okamžiku nabytí účinnosti nařízení prezidenta 164/2004, to znamená dne 19. července 2004, byly smlouvy na dobu určitou, o něž se jedná v původním řízení v těchto věcech, dosud v platnosti, a proto mohly spadat do působnosti článku 11 zmíněného nařízení.

60 Z předkládacích rozhodnutí v těchto věcech sice vyplývá, že žalobkyně v původním řízení nesplňovaly podmínky stanovené tímto ustanovením, za nichž by mohly být jejich smlouvy překvalifikovány na pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

61 Svou druhou otázkou ve zmíněných věcech si však předkládající soud přeje právě to, aby bylo určeno, zda tyto podmínky, které měly za následek vyloučení zmíněných smluv z přechodného režimu stanoveného článkem 11 nařízení 164/2004, představují „snížení“ ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, takže žalobkyním v původním řízení v těchto věcech by z těchto ustanovení zmíněné rámcové dohody mohlo plynout právo na rekvalifikaci těchto smluv na smlouvy na dobu neurčitou tak, jak to bylo podle žalobkyň stanoveno „rovnocenným právním opatřením“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody, jímž je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920.

62 V důsledku toho a vzhledem k judikatuře citované v bodě 57 tohoto rozsudku nelze mít za to, že by bylo zřejmé, že výklad práva Společenství požadovaný ve druhé otázce ve věcech C-379/07 a C-380/07 nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporů řešených předkládajícím soudem, které prokazatelně nemají hypotetickou povahu.

63 Vzhledem k výše uvedenému je třeba mít za to, že položené otázky jsou přípustné.

K věci samé

64 První skupinou otázek chce předkládající soud v zásadě získat výklad ustanovení 5 bodu 1 a ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, aby bylo možno posoudit, zda tato ustanovení brání vnitrostátní úpravě, o niž jde v původním řízení, zejména pak nařízení prezidenta 164/2004 přijatému zvlášť k provedení zmíněné rámcové dohody ve veřejném sektoru. Za tímto účelem se tento soud dotazuje ohledně následujících bodů:

– zaprvé, co se týče opatření, jež mají za cíl zabránit zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, o něž jde v ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, ohledně rozhodovacího prostoru, jež je přiznán členským státům při provádění tohoto ustanovení, pokud již ve vnitrostátním právu existuje „rovnocenné právní opatření" ve smyslu zmíněného ustanovení (první otázky ve věcech C-378/07 až C-380/07) a ohledně „objektivních důvodů" ve smyslu téhož ustanovení [šestá otázka písm. a) ve věci C-378/07 a pátá otázka písm. a) ve věcech C-379/07 a C-380/07];

– zadruhé, co se týče pojmu „snížení" ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 uvedené dohody, zda se zmíněné ustanovení vztahuje na zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou (druhá otázka ve věci C-378/07), a brání tomu, aby vnitrostátní úprava k provedení práva Společenství měnila již existující

vnitrostátní právo (třetí a čtvrtá otázka ve věci C-378/07, jakož i druhá a třetí otázka ve věcech C-379/07 a C-380/07), a

– zatřetí, co se týče sankcí v případě zneužití pracovních smluv na dobu určitou, zda rámcová dohoda brání úplnému zákazu měnit ve veřejném sektoru tyto smlouvy na smlouvy na dobu neurčitou [šestá otázka písm. b) ve věci C-378/07 a pátá otázka písm. b) ve věcech C-379/07 a C-380/07].

65 Krom toho si předkládající soud přeje těmito naposled uvedenými otázkami upřesnit důsledky, které by pro vnitrostátní soud vyplývaly z neslučitelnosti nařízení prezidenta 164/2004 s ustanoveními rámcové dohody (pátá otázka ve věci C-378/07, jakož i čtvrtá otázka ve věcech C-379/07 a C-380/07).

66 Na otázky položené předkládajícím soudem je tudíž třeba odpovědět v pořadí uvedeném v bodech 64 a 65, nicméně je třeba předeslat, že pokud si tento soud přeje, aby se Soudní dvůr vyslovil ke slučitelnosti nařízení prezidenta 164/2004 s rámcovou dohodou, nepřísluší Soudnímu dvoru, aby se v rámci řízení upraveného v článku 234 ES vyjadřoval ke slučitelnosti norem vnitrostátního práva s ustanoveními práva Společenství, nicméně je však příslušný k tomu, aby vnitrostátnímu soudu poskytl veškeré poznatky k výkladu práva Společenství, které mu umožní posoudit tuto slučitelnost k rozhodnutí věcí, jež mu byly předloženy (viz zejména rozsudek ze dne 5. července 2007, Fendt Italiana, C-145/06 a C-146/06, Sb. rozh. s. I-5869, bod 30).

K opatřením, jež mají za cíl zamezit zneužívání ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody

– K rozhodovacímu prostoru členských států v případě, že ve vnitrostátním právu existuje „rovnocenné právní opatření“

67 Podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda má být ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát přijal vnitrostátní právní úpravu, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které s cílem provést směrnici 1999/70 specificky za účelem jejího uplatnění ve veřejném sektoru stanoví provádění opatření, jež mají předcházet zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a která jsou vyjmenována v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení, jestliže již ve vnitrostátním právu existuje „rovnocenné právní opatření“ ve smyslu zmíněného ustanovení, jakým je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920.

68 Aby bylo možné odpovědět na tuto otázku, jež se týká vymezení rozhodovacího prostoru, který mají členské státy při provádění ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, je třeba především upřesnit dosah pojmu „rovnocenné právní opatření“ ve smyslu tohoto ustanovení.

69 Jak řecká vláda, tak i Komise tvrdí, že čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 nepředstavuje takovéto opatření, neboť jeho předmět se liší od předmětu zmíněného ustanovení. Tento zákon, který se týká vypovídání pracovních smluv na dobu neurčitou, totiž neobsahuje ustanovení, jejichž cílem je zabránit zneužívající uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, ale pouze umožňuje uznat, že smlouva má v rámci své výpovědi povahu smlouvy na dobu neurčitou. V každém případě podle řecké vlády možnost překvalifikovat pracovní smlouvu na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou nemá odrazující účinek na uzavírání po sobě jdoucích smluv ve veřejném sektoru, jelikož finanční důsledky takovéto rekvalifikace by nesl celý územní celek, a nikoli nutně – na rozdíl od situace v soukromém sektoru – dotčený zaměstnavatel.

70 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že jak bylo připomenuto v bodech 48 až 51 tohoto rozsudku, předkládajícímu soudu sice přísluší vykládat vnitrostátní právo, a sice v projednávané věci čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, a že za účelem odpovědi na položené otázky je tudíž třeba připustit, že toto ustanovení, jak konstatoval zmíněný soud, umožňuje ve veřejném sektoru rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, to však nemění nic na tom, že pojem „rovnocenné právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody je jako takový pojmem práva Společenství, jejž je třeba vykládat ve všech členských státech stejným způsobem.

71 V tomto ohledu je sice pravda, že rámcová dohoda, jak vyplývá z bodu 10 obecného odůvodnění, ponechává členským státům i sociálním partnerům na starost vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám a požadavkům, které stanoví, aby bylo možné zaručit jejich soulad s vnitrostátním právem či vnitrostátními zvyklostmi a zajistit, aby bylo možné řádně přihlédnout ke zvláštnostem v konkrétních situacích (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 68, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 87).

72 Pokud však rámcová dohoda podle sedmnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70 v tomto ohledu neodkazuje na členské státy, nemůže se obsah zmíněných zásad a požadavků v jednotlivých vnitrostátních právních řádech navzájem odlišovat, jelikož podle čtrnáctého bodu odůvodnění uvedené směrnice a preambule uvedené rámcové dohody má tato rámcová dohoda stanovit obecný rámec pro používání pracovních smluv na dobu určitou na úrovni Společenství.

73 Jelikož v projednávané věci není pojem „rovnocenné právní opatření" definován v rámcové dohodě, je třeba vzhledem k neexistenci odkazu na právo členských států uvést, že účelem ustanovení 5 bodu 1 uvedené dohody je provést jeden z cílů, jež sleduje tato dohoda, to znamená upravit opakované po sobě následující využívání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor zaměstnanců, tím, že bude vytvořen určitý počet minimálních ochranných ustanovení, jejichž úkolem bude zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 63, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 84).

74 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tedy členským státům 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“, jež mají předejít takovémuto zneužití. Opatření v počtu tří, takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů a počtu obnovení těchto smluv a poměrů (viz rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 69, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 80).

75 Ze samotného znění zmíněného ustanovení jednoznačně vyplývá, že jím zamýšlená různá opatření jsou považována za „rovnocenná“ (výše uvedený rozsudek Impact, bod 76).

76 Jeví se proto, že výrazem „rovnocenná právní opatření“ chápe ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody veškerá opatření vnitrostátního práva, která po vzoru opatření stanovených zmíněným ustanovením mají za cíl účinně zabraňovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 65).

77 Jak uvedla generální advokátka v bodech 53 a 54 svého stanoviska, je v tomto ohledu nepodstatné, že opatření vnitrostátního práva, dotčené v původním řízení, jako je v projednávané věci čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, nestanoví zvláštní opatření vyjmenovaná v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody nebo že nebylo konkrétně přijato s cílem chránit zaměstnance proti zneužívání možnosti uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou nebo že jeho působnost není omezena pouze na takovéto smlouvy. Pokud je totiž tento článek – popřípadě společně s ostatními ustanoveními vnitrostátního práva – s to přispět též k účinnému zamezení možnosti zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, musí být považován za rovnocenný opatřením, jejichž výčet je podán v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody.

78 Ve věcech v původním řízení tudíž přísluší předkládajícímu soudu posoudit, v jakém rozsahu může možnost, která je podle něj stanovena v čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, překvalifikovat ve veřejném sektoru pracovní smlouvu na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, má-li ve skutečnosti uspokojovat stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele, přispět k takovémuto účinnému zabránění zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Pokud zmíněný soud dospěje k závěru, že uvedené ustanovení má tento účinek, mělo by být považováno za „rovnocenné právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody.

79 Co se dále týče otázky, zda v takovémto případě existence „rovnocenného právního opatření" ve smyslu tohoto ustanovení brání tomu, aby dotčený členský stát přijal vnitrostátní právní úpravu, která, tak jako nařízení prezidenta 164/2004, stanoví ve svých článcích 5 až 7 a článku 11 směrnice 1999/70 konkrétní opatření za účelem provedení směrnice, jejichž cílem je zabránit zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, je třeba připomenout, že 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 vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou, pokud vnitrostátní právo ještě neobsahuje žádná rovnocenná opatření, určuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužití, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení (výše uvedený rozsudek Impact, bod 70 a citovaná judikatura).

80 Z toho plyne, že členské státy mají na základě tohoto ustanovení posuzovací pravomoc udělenou jim k dosažení tohoto cíle, ovšem za podmínky, že zaručí výsledek uložený právem Společenství tak, jak to vyplývá nejen z čl. 249 třetího pododstavce ES, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení se sedmnáctým bodem jejího odůvodnění (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 68, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 87).

81 Jak již Soudní dvůr rozhodl, vyplývá z posuzovací pravomoci, která je členským státům přiznána na základě ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, zda s cílem zajistit účinné zabránění zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou využijí jedno nebo více opatření uvedených v tomto ustanovení, nebo existující

rovnocenná právní opatření, a to při zohlednění potřeb konkrétních odvětví nebo kategorií zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek Impact, bod 71).

82 Z toho plyne, že pokud ve vnitrostátním právu členského státu neexistuje rovnocenné právní opatření a tento stát musí k dosažení tohoto cíle nutně přijmout jedno nebo několik preventivních opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody, tak aby správně provedl směrnici 1999/70 (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 65, a Impact, body 69 a 70, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 80), nemůže však existence takovéhoto rovnocenného právního opatření zbavit tento stát možnosti přijmout jedno nebo více opatření vyjmenovaných ve zmíněném ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) zejména s cílem, jak v zásadě připustili všichni zúčastnění, kteří předložili písemná vyjádření, změnit nebo doplnit ochranu vyplývající ze zmíněného rovnocenného právního opatření, neboť jinak by byl vyloučen jakýkoli vývoj stávající vnitrostátní právní úpravy.

83 Je však třeba připomenout, že prostor pro uvážení, který je takto ponechán členským státům, není neomezený, a zejména nemůže v žádném případě vést až k ohrožení cíle nebo užitečného účinku rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 82).

84 Jelikož má ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody za cíl – jak vyplývá z bodů 73 až 77 a bodu 79 tohoto rozsudku – stanovit členským státům povinnost, aby ve svém vnitrostátním právu zajistily účinné předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, přijetí takovéto vnitrostátní právní úpravy k provedení předpisů Společenství nemůže vést k tomu, že bude dotčena účinnost zmíněného předcházení, jaké předtím vyplývalo z „rovnocenného právního opatření“ ve smyslu zmíněného ustanovení 5 bodu 1. V tomto ohledu je zejména důležité, aby právní situace plynoucí z různých opatření, jež existují ve vnitrostátním právu, byla dostatečně přesná a jasná, aby byla jednotlivcům dána možnost seznámit se s celým rozsahem jejich práv, a případně se těchto práv domáhat před vnitrostátními soudy.

85 Krom toho prostor pro uvážení přiznaný členským státům v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody musí být rovněž využíván v souladu s právem Společenství, a zejména jeho obecnými zásadami, jakož i ostatními ustanoveními rámcové dohody (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, body 50 až 54 a 63 až 65).

86 V tomto ohledu je třeba zejména zdůraznit, že pokud již vnitrostátní právo obsahuje ustanovení mající za cíl účinné předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež by byla s to zakládat „rovnocenná právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, přijetí jednoho nebo několika konkrétních opatření proti zneužívání vyjmenovaných ve zmíněném ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) této dohody členským státem nemůže představovat platný důvod snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců v oblasti, na niž se vztahuje zmíněná rámcová dohoda ve smyslu jejího ustanovení 8 bodu 3, což je předmětem otázek zkoumaných v bodech 108 až 178 tohoto rozsudku.

87 Předkládajícímu soudu je tudíž třeba odpovědět, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání tomu, aby členský stát přijal vnitrostátní právní úpravu, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které s cílem provést směrnici 1999/70 specificky za účelem jejího uplatnění ve veřejném sektoru stanoví provedení opatření, jež mají předcházet zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a která jsou vyjmenována v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení, pokud již ve vnitrostátním právu existuje – což přísluší ověřit předkládajícímu soudu – „rovnocenné právní opatření" ve smyslu zmíněného ustanovení, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, avšak za podmínky, že zmíněná úprava jednak nebude mít dopad na účinnost předcházení zneužití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jak vyplývá ze zmíněného rovnocenného právního opatření, a jednak bude respektovat právo Společenství, zejména pak ustanovení 8 bod 3 uvedené dohody.

– K požadavku „objektivních důvodů“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody

88 Podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o niž jde v původním řízení, byla uplatňována orgány dotčeného členského státu tak, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru, ať již se jedná o první, či jedinou smlouvu, anebo po sobě jdoucí smlouvy, se považuje za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu zmíněného ustanovení pouze z toho důvodu, že jsou tyto smlouvy založeny na zákonných ustanoveních, která umožňují jejich uzavření nebo obnovení s cílem uspokojit určité dočasné potřeby, zatímco ve skutečnosti jsou tyto potřeby „stálé a trvalé“.

89 Z předkládacích rozhodnutí vyplývá, že tyto otázky jsou soudem, který řeší spory v původním řízení, kladeny proto, že takovéto uplatňování vnitrostátního práva by mohlo vést ke zmaření jeho pravomoci – kterou mu přiznává čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 označený zmíněným soudem za „rovnocenné právní opatření“ – překvalifikovat pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Tato rekvalifikace je totiž podle judikatury vnitrostátních soudů vyloučena, jestliže určitá doba trvání [smlouvy] je dána objektivními důvody.

90 Úvodem je třeba poznamenat, že rámcová dohoda neukládá členským státům povinnost přijmout opatření požadující, aby jakákoli první nebo jediná pracovní smlouva na dobu určitou byla ospravedlněna takovýmito objektivními důvody. Jak již Soudní dvůr rozhodl, na takovéto pracovní smlouvy na dobu určitou se totiž nevztahuje ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, který se týká výlučně jen předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž objektivní důvody stanovené v bodě 1 písm. a) zmíněného ustanovení se vztahují pouze na obnovování takovýchto pracovních smluv nebo poměrů (viz výše uvedený rozsudek Mangold, body 41 až 43).

91 Co se týče po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, je mimoto třeba připomenout, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, které má konkrétně za cíl předcházet zneužívání vyplývajícímu z jejich využívání, ukládá členským státům

povinnost zavést do jejich právního řádu jedno nebo více opatření vyjmenovaných v jeho bodě 1 písm. a) až c), pokud již v dotčeném členském státě neexistují rovnocenná právní opatření, jež mají za cíl účinně předcházet zneužití tohoto druhu pracovních smluv. Mezi zmíněnými opatřeními ustanovení 5 odst. 1 písm. a) stanoví „objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv nebo poměrů“ (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 64 až 66).

92 Jak totiž vyplývá z bodu 7 obecného odůvodnění rámcové dohody, zastávaly její smluvní strany názor, že užívání pracovních smluv na dobu určitou založené na objektivních důvodech představuje určitý způsob jak předcházet jejich zneužívání (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 67, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 86).

93 Jak však bylo uvedeno v bodech 79 až 82 tohoto rozsudku, mají členské státy při provádění ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo více opatření vyjmenovaných v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení anebo existujících rovnocenných právních opatření.

94 Z toho plyne, že pro účely tohoto provedení se členský stát může legitimně rozhodnout, že nepřijme opatření podle bodu 1 písm. a) zmíněného ustanovení spočívající v požadavku, že obnovení takovýchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou musí být ospravedlněno objektivními důvody. Může dát naopak přednost přijetí opatření uvedenému v bodě 1 písm. b) zmíněného ustanovení, jež se týká maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů, či opatření uvedenému v bodě 1 písm. c), jež se týká počtu jejich obnovení, nebo oběma, anebo se může rozhodnout pro zachování stávajících rovnocenných právních opatření, jestliže zvolené opatření, ať již je jakékoliv, zajistí, že bude účinně zabráněno zneužití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 101).

95 Když se však členský stát za účelem provedení ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody rozhodne přijmout opatření podle bodu 1 písm. a) zmíněného ustanovení spočívající v požadavku, aby obnovení po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou bylo ospravedlněno objektivními důvody, má povinnost zaručit výsledek vyžadovaný právem Společenství, jak vyplývá nejen z čl. 249 třetího pododstavce ES, ale též z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení se sedmnáctým bodem jejího odůvodnění (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 68, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 87).

96 Za těchto okolností musí být pojem „objektivní důvody" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody chápán tak – jak již dříve rozhodl Soudní dvůr – že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z jejich příznačných vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek Adeneler a další, body 69 a 70, a rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 53, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, body 88 a 89).

97 Naopak vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není v souladu s takovými požadavky, jaké jsou stanoveny v obou předchozích bodech (výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 71, a Del Cerro Alonso, bod 54, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 90).

98 Takový předpis čistě formální povahy, který specifickým způsobem neodůvodňuje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou existencí objektivních faktorů vztahujících se ke zvláštnostem dotyčné činnosti a podmínkám jejího výkonu, v sobě totiž skrývá skutečné riziko, že povede k zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 72, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 91).

99 I kdyby se připustilo, že by vnitrostátní předpis mohl *ex lege* a bez dalšího upřesnění ospravedlnit po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, vedlo by to k tomu, že by nebyl brán na zřetel cíl rámcové dohody, kterým je ochrana zaměstnanců před nestabilitou zaměstnání, a zásada, podle níž smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovních poměrů, by byla zbavena své podstaty (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 73, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 92).

100 Konkrétněji použití pracovních smluv na dobu určitou pouze na základě obecného právního nebo správního předpisu bez vztahu ke konkrétnímu obsahu dotyčné činnosti neumožňuje vyvodit objektivní a průhledná kritéria za účelem ověření, zda obnovení takových smluv skutečně odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné (výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 74, a Del Cerro Alonso, bod 55, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 93).

101 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru však vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení již nestanoví, že okolnost, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou je uloženo zákonem, představuje objektivní důvod ospravedlňující neomezené obnovování takovéto smlouvy. Jeví se naopak, že tato úprava stanoví přesné a konkrétní okolnosti, za nichž mohou být uzavřeny po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou ve veřejném sektoru. Použití takovýchto smluv je totiž podle okolností povoleno čl. 5 odst. 2 nařízení prezidenta 164/2004 k pokrytí „konkrétních potřeb“, které „souvisí s formou, povahou nebo činností podniku“, nebo podle článku 1 zákona 3250/2004, k uspokojení „dodatečných potřeb“ týkajících se poskytování „služeb sociální povahy“ občanům nebo, podle čl. 6 odst. 1 zákona 2527/1997, k vykonání činností, které nepatří „k obvyklým úkolům [stálých] zaměstnanců“, popřípadě podle čl. 21 odst. 1 zákona 2190/1994 k pokrytí „sezónních nebo jiných potřeb vyskytujících se v pravidelných intervalech nebo přechodného rázu“.

102 Jak uvedl samotný předkládající soud ve svých otázkách, umožňuje tak vnitrostátní právní úprava, o niž jde v původním řízení, uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou

v zásadě za účelem uspokojení dočasných potřeb. Je však třeba připustit, že potřeby zmíněné povahy mohou představovat „objektivní důvody“ pro obnovení takovýchto smluv ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.

103 Jak však uvedla generální advokátka v bodech 106 a 107 svého stanoviska, odporovalo by cíli sledovanému zmíněným ustanovením, jímž je účinně předcházet zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, kdyby ustanovení vnitrostátní právní úpravy dotčená v původním řízení a uváděná v bodě 101 tohoto rozsudku byla základem pro obnovování takovýchto pracovních smluv nebo poměrů, jestliže ve skutečnosti jimi pokrývané potřeby nemají povahu dočasnou, ale jsou naopak „stálé a trvalé“ (viz obdobně výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 88, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 110).

104 Takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou by totiž bylo v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází rámcová dohoda, a sice, jak vyplývá z bodů 6 a 8 jejího obecného odůvodnění, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, zatímco pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnávání v určitých odvětvích či vykonávání určitých povolání nebo činností (viz výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 61, a Impact, bod 86, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 82).

105 Možnost stabilního zaměstnání tedy představuje významný prvek ochrany zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek Mangold, bod 64), zatímco – jak vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody a z bodu 8 jejího obecného odůvodnění – pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností (výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 62, a Impact, bod 87, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 83).

106 Jelikož je podle ustálené judikatury povinnost členských států vyplývající ze směrnice dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i povinnost těchto států přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, stanovená člán-

kem 10 ES uložena všem jejich orgánům, včetně orgánů soudních, v rozsahu jejich pravomoci (viz zejména rozsudky ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing, C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8; ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 40, a ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 110), jsou všechny orgány dotčeného členského státu povinny zajistit – v rámci pravomocí, jež jsou jim svěřeny – dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tím, že konkrétně ověří, zda vnitrostátní právní úprava umožňující obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou uzavřených ve veřejném sektoru, jež má mít za cíl pokrytí dočasných potřeb, není ve skutečnosti používána k uspokojení potřeb stálých a trvalých.

107 Předkládajícímu soudu je tudíž třeba odpovědět, že ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o niž se jedná v původním řízení, byla uplatňována orgány dotčeného členského státu tak, aby obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru bylo považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu zmíněného ustanovení pouze z toho důvodu, že jsou tyto smlouvy založeny na zákonných ustanoveních, která umožňují jejich obnovování k uspokojení určitých dočasných potřeb, zatímco ve skutečnosti jsou uvedené potřeby stálé a trvalé. Naproti tomu se totéž ustanovení neuplatní v případě uzavření první nebo jediné smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou.

K pojmu „snížení“ ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody

– Ke snížení dotýkajícímu se zaměstnanců, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou

108 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda má být ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že „snížení“, o něž se jedná v tomto ustanovení, má být zkoumáno pouze ve vztahu k obecné úrovni ochrany poskytované v dotčeném členském státě zaměstnancům, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu

určitou, bez ohledu na ochranu poskytovanou zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou.

109 Z předkládacího rozhodnutí ve věci C-378/07 vyplývá, že je tato otázka kladena ve vztahu k vnitrostátní právní úpravě, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které podle názoru předkládajícího soudu stanoví ochranná opatření proti zneužití pracovních smluv na dobu určitou pouze v případě, že mají povahu po sobě jdoucích smluv, zatímco dřívější vnitrostátní úprava vyplývající z čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 se použila i v případě, kdy je smlouva první nebo jedinou pracovní smlouvou na dobu určitou uzavřenou mezi danými smluvními stranami.

110 Je třeba připomenout, že podle ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody „nepředstavuje [jeho] použití platný důvod snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců v oblasti, na niž se vztahuje [zmíněná] dohoda“.

111 Co se však týče oblasti, na niž se vztahuje rámcová dohoda, je třeba uvést, že preambule této dohody ve svém prvním pododstavci uvádí, že zmíněná dohoda má za cíl přispět k dosažení „lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností pracovníků“. Podle čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, který v zásadě přebírá znění třetího pododstavce zmíněné preambule, stanoví tato rámcová dohoda za uvedeným účelem „obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou“. Pátý pododstavec téže preambule rovněž uvádí, že zmíněná dohoda „se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců přijatých na dobu určitou“.

112 Rámcová dohoda, a zejména její ustanovení 8 bod 3, tak sleduje účel náležející k základním cílům, které jsou uvedeny v čl. 136 prvním pododstavci ES, jakož i v třetím pododstavci preambule Smlouvy o ES a v bodě 7 a bodě 10 prvním pododstavci Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, 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 (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Impact, bod 112).

113 Vzhledem k těmto cílům nemůže být ustanovení 8 bod 3 vykládáno restriktivně.

114 Podle samotného znění ustanovení 2 rámcové dohody se přitom tato dohoda vztahuje na všechny zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

115 Podle ustanovení 3 zmíněné rámcové dohody se „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou" rozumí „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".

116 Z cíle sledovaného směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou i ze znění relevantních ustanovení těchto předpisů tudíž jasně vyplývá, že oproti tomu, co v zásadě tvrdí řecká vláda a Komise, se oblast, na niž se vztahuje tato dohoda, neomezuje pouze na zaměstnance, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, ale že se zmíněná dohoda naopak použije na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, ve kterém mají vazbu na zaměstnavatele (výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 28), a to bez ohledu na počet smluv na dobu určitou uzavřených těmito zaměstnanci.

117 Je třeba poznamenat, že ustanovení 4 rámcové dohody stanoví, že 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, aniž by dosah tohoto zákazu omezovalo pouze na po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou.

118 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, které v tomto ohledu provádí ustanovení 1 písm. b) této dohody se sice týká pouze opatření přijatých členskými státy, jejichž účelem je zabránit zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

119 Tato dvě naposled zmíněná ustanovení však nevymezují oblast působnosti uvedené dohody, a nemohou tudíž vést k omezení dosahu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, které se – jelikož je zařazeno do jiné části rámcové dohody věnované jejímu provádění – ostatně netýká ani ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody, ani jejího ustanovení 5 bodu 1.

120 Z toho plyne, že zkoumání existence „snížení“ ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody je nutno provést ve vztahu k veškerým ustanovením vnitrostátního práva členského státu týkajícím se ochrany zaměstnanců v oblasti pracovních smluv na dobu určitou.

121 Předkládajícímu soudu je tudíž třeba odpovědět, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že „snížení“, o něž se jedná v tomto ustanovení, musí být zkoumáno ve vztahu k obecné úrovni ochrany, která byla v dotyčném členském státě poskytována jak zaměstnancům, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, tak i zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou.

– Ke změnám již dříve existujícího vnitrostátního práva prováděcí vnitrostátní právní úpravou

122 Podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které na rozdíl od dřívějšího pravidla vnitrostátního práva, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, jenž podle tohoto soudu představuje „rovnocenné právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody, jednak v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, již nestanoví povinnost rekvalifikace naposled zmíněných smluv na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, anebo tuto rekvalifikaci podrobuje určitým kumulativním a restriktivním podmínkám, a jednak odpírá prospěch z jím stanovených ochranných opatření zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou.

123 V tomto ohledu je třeba úvodem poznamenat, že oproti tomu, co tvrdí předkládající soud, jakož i řecká vláda a Komise, existence „snížení" ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody nemá být zkoumána pouze ve vztahu k úrovni ochrany použitelné v případě zaměstnanců na dobu určitou, jak vyplývá z „rovnocenného právního opatření" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody.

124 Jak totiž vyplývá zejména z bodů 116 až 121 tohoto rozsudku, plyne jak z cíle sledovaného směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou, tak i ze znění ustanovení 8 bodu 3 této dohody, že zkoumání existence „snížení" ve smyslu zmíněného ustanovení musí být prováděno ve vztahu k veškerým ustanovením vnitrostátního práva týkajícím se pracovních smluv na dobu určitou. V tomto ohledu je nepodstatné, zda tato ustanovení představují či nepředstavují „rovnocenné právní opatření" ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 uvedené dohody, na něž ustanovení 8 bod 3 této dohody ostatně neodkazuje.

125 Co se dále týče dosahu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, je třeba připomenout, že ze samotného znění tohoto ustanovení vyplývá, že její provádění nemůže pro členské

státy představovat dostatečný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany, jež byla předtím poskytována pracovníkům ve vnitrostátním právním řádu v oblasti působnosti uvedené dohody (výše uvedený rozsudek Mangold, bod 50).

126 Z toho plyne, že snížení ochrany zaručené pracovníkům v oblasti smluv na dobu určitou není jako takové rámcovou dohodou zakázáno, ale pokud se má na toto snížení vztahovat zákaz obsažený v ustanovení 8 bodě 3 uvedené dohody, musí mít jednak souvislost s „provedením“ rámcové dohody, a jednak se musí týkat „obecné úrovně ochrany“ zaměstnanců na dobu určitou (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, bod 52).

127 V projednávané věci je ze spisu předloženého Soudnímu dvoru patrné, že snížení uváděné předkládajícím soudem a tvrzené žalobkyněmi v původním řízení týkající se zaměstnanců, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy, vyplývá z toho, že na rozdíl od čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, který podle předkládajícího soudu umožňoval v případě, kdy byla pracovní smlouva na dobu určitou uzavřena k uspokojování stálých a trvalých potřeb, její automatickou rekvalifikaci se zpětnou účinností na smlouvu na dobu neurčitou, články 5 až 7 nařízení prezidenta 164/2004, jimiž byla provedena směrnice 1999/70, takovouto možnost rekvalifikace pro veřejný sektor již nestanoví, zatímco článek 11 uvedeného nařízení váže tuto možnost stanovenou toliko jako přechodná opatření týkající se určitých po sobě jdoucích smluv, které již existovaly k okamžiku nabytí účinnosti tohoto nařízení, na splnění několika restriktivních podmínek a nepřiznává jí zpětný účinek.

128 V případě zaměstnanců, kteří uzavřeli první a jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, vychází toto snížení mimoto ze skutečnosti, že tito zaměstnanci, na něž se vztahovala ochranná opatření vyplývající z čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, by byli vyloučeni z oblasti působnosti nařízení prezidenta 164/2004.

129 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že jelikož podle judikatury uvedené v bodě 48 tohoto rozsudku přísluší výklad vnitrostátního práva výlučně vnitrostátním soudům, je věcí těchto soudů, aby určily, v jakém rozsahu výše zmíněné změny provedené nařízením prezidenta 164/2004 oproti již dříve existujícímu vnitrostátnímu právu tak, jak to vyplývá z čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, vedly ke snížení ochrany zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, a za tímto účelem porovnaly úroveň ochrany poskytovanou každým z uvedených vnitrostátních ustanovení.

130 Naopak v případě potřeby přísluší Soudnímu dvoru, který rozhoduje o předběžné otázce, poskytnout předkládajícímu soudu indicie, které mají tento soud vést při posuzování otázky, zda toto případné snížení ochrany zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, představuje „snížení“ ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody. Za tímto účelem je třeba zkoumat, v jakém rozsahu lze mít za to, že změny provedené vnitrostátní právní úpravou určenou k provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody jednak souvisejí s „provedením“ této dohody, a jednak ovlivňují „obecnou úroveň ochrany“ zaměstnanců ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 téže dohody.

131 Co se zaprvé týče podmínky ohledně souvislosti s „prováděním“ rámcové dohody, Soudní dvůr již rozhodl, že uvedený výraz použitý bez dalšího upřesnění v ustanovení 8 bodě 3 rámcové dohody se nemůže vztahovat na pouhé úvodní provedení směrnice 1999/70, a zejména její přílohy obsahující rámcovou dohodu, ale musí zahrnovat každé vnitrostátní opatření, jež má zaručit, že bude dosaženo účelu sledovaného touto směrnicí, včetně opatření, která po vlastním provedení směrnice doplňují nebo mění již přijatá vnitrostátní pravidla (výše uvedený rozsudek Mangold, bod 51).

132 Z toho plyne, že na vnitrostátní právní úpravu, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které představuje druhé opatření přijaté dotčeným členským státem za účelem provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody, se může vztahovat ustanovení 8 bod 3 této dohody.

133 Nelze však mít za to, že takováto úprava odporuje zmíněnému ustanovení, pokud snížení, jež obsahuje, nikterak nesouvisí s prováděním rámcové dohody. Tak by tomu bylo v případě, že by toto snížení bylo ospravedlněno nikoli nutností provést rámcovou dohodu, ale potřebou podpořit jiný cíl nesouvisející s tímto provedením (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, body 52 a 53).

134 Pokud jde v projednávané věci jednak o změnu týkající se možnosti rekvalifikace pracovních smluv na dobu určitou, zdá se, že od roku 1994, to znamená zhruba pět let před přijetím směrnice 1999/70 a rámcové dohody, čl. 21 odst. 2 zákona 2190/1994 již absolutně a pod hrozbou neplatnosti od samého počátku stanovil zákaz jakékoli rekvalifikace pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, pokud jsou uzavřeny ve veřejném sektoru na základě tohoto zákona (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 98).

135 Takovéto ustanovení by mohlo nasvědčovat tomu, že skutečnost, že nařízení prezidenta 164/2004 nestanoví možnost rekvalifikace pracovních smluv na dobu určitou na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, nebo ji podrobuje určitým podmínkám, je ospravedlněna nikoli nutností provést rámcovou dohodu, ale – jak tvrdily žalované v původním řízení i řecká vláda – potřebou zajistit ve veřejném sektoru dodržování postupů přijímání zaměstnanců na základě výběrových řízení, a chránit tak status úředníků řecké veřejné služby.

136 Z předkládacích rozhodnutí však rovněž vyplývá, že podle soudu rozhodujícího spory v původním řízení, kterému přísluší vykládat vnitrostátní právo, byl čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, který podle něj dovoluje takovouto rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou, a to i ve veřejném sektoru, pokud nejsou ospravedlněné objektivními důvody, dosud účinný k okamžiku přijetí směrnice 1999/70 a rámcové dohody.

137 Jak navíc vyplývá ze čtvrtého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, přijetí této směrnice a rámcové dohody vychází ze dvou návrhů směrnic předložených Komisí v průběhu roku 1990 k pracovním vztahům a týkajících se pracovních podmínek [návrh směrnice Rady o některých pracovních vztazích, pokud jde o pracovní podmínky (Úř. věst. 1990, C 224, s. 4)] a narušení hospodářské soutěže [návrh směrnice Rady o některých pracovních vztazích s ohledem na narušení hospodářské soutěže (Úř. věst. 1990, C 224, s. 6), ve znění pozdějších změn (Úř. věst. 1990, C 305, s. 8)], ohledně nichž Rada nedospěla k žádnému rozhodnutí. Je však třeba uvést, že již tento naposled uvedený návrh stanovil ve svém článku 4 povinnost členských států přijmout určitá opatření s cílem zabránit tomu, aby pracovní smlouvy na dobu určitou mohly být použity pro účely obsazování existujících a stálých pracovních míst.

138 Za těchto podmínek nelze vyloučit, že skutečnost, že nařízení prezidenta 164/2004 nestanoví ve veřejném sektoru rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou anebo tuto rekvalifikaci podrobuje určitým podmínkám, souvisí s provedením rámcové dohody; je však věcí předkládajícího soudu, aby toto ověřil. To by mohlo platit tím spíše, jak vyplývá z bodu 23 tohoto rozsudku, že čl. 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky byl změněn s cílem úplně zakázat ve veřejném sektoru přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou po vstupu směrnice 1999/70 v platnost a před uplynutím lhůty pro její provedení.

139 Co se dále týče změny z důvodu vyloučení zaměstnanců, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, z ochrany vyplývající z nařízení prezidenta 164/2004, je třeba připustit, že by tato změna mohla souviset s prováděním rámcové dohody, jelikož se podle předkládacího rozhodnutí ve věci C-378/07 na tyto zaměstnance k okamžiku přijetí směrnice 1999/70 a zmíněné dohody vztahovala ochranná opatření stanovená v čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920. Navíc ze žádné skutečnosti obsažené ve spisu předloženém Soudnímu dvoru nevyplývá, že by vnitrostátní zákonodárce chtěl stanovením tohoto vyloučení sledovat jiný cíl než provedení rámcové dohody, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

140 Co se zadruhé týče podmínky, podle níž se snížení musí týkat „obecné úrovně ochrany“ zaměstnanců na dobu určitou, ta předpokládá, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody se může vztahovat pouze na rozsah snížení, který je s to celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu ohledně pracovních smluv na dobu určitou.

141 Co se však v projednávané věci týče změny vyplývající z vyloučení zaměstnanců, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, z oblasti působnosti nařízení prezidenta 164/2004, zdá se, že tato změna se nedotýká všech zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, ale pouze těch, kteří jednak spadají do veřejného sektoru, a jednak neuzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou.

142 Pokud naposled zmínění zaměstnanci nepředstavují významný podíl celkového počtu zaměstnanců přijatých v dotčeném členském státě na dobu určitou, což musí ověřit předkládající soud, snížení ochrany, jež je poskytována této omezené kategorii zaměstnanců, není jako takové s to celkově ovlivnit úroveň ochrany poskytované vnitrostátním právním řádem zaměstnancům, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou.

143 Pokud jde o změnu týkající se možnosti rekvalifikace pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, je třeba poznamenat, že nařízení prezidenta 164/2004, byť tuto rekvalifikaci samozřejmě nestanoví anebo ji podrobuje omezujícím podmínkám, se nejenže neuplatní pouze ohledně zaměstnanců přináležejících k veřejnému sektoru, ale navíc zavádí v celém zmíněném sektoru opatření, jež mají za cíl zabránit zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež jsou vyjmenovány v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody.

144 Přijetí takovýchto opatření, jimiž se má předcházet zneužívání, však v případě, že jsou ve vnitrostátním právním řádu zcela nebo zčásti nová (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 100), což musí ověřit předkládající soud, může kompenzovat snížení ochrany vyplývající ze zrušení nebo omezení sankce, jež byla před tím ukládána v případech, kdy došlo ke zneužívání, a jež spočívala v rekvalifikaci dané pracovní smlouvy na smlouvu na dobu neurčitou.

145 Takovýto vývoj vnitrostátní právní úpravy ve smyslu posilování opatření předcházejících zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou je ostatně v souladu s cílem, jejž sleduje rámcová dohoda. Cílem této dohody je totiž, jak vyplývá z jejích ustanovení 1 písm. b) a 5 bodu 1, právě vytvoření rámce zabraňujícího zneužití těchto smluv (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 79, jakož i rozsudek ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, bod 43). Krom toho uvedená rámcová dohoda nestanoví konkrétní sankce pro případ, že budou zjištěna porušení, a zejména nestanoví všeobecnou povinnost členských států upravit rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou ani nestanoví přesné podmínky, za nichž lze smlouvy na dobu určitou použít (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 91 a 94), a tak ponechává členským státům v této oblasti určitý prostor pro uvážení (výše uvedený rozsudek Marrosu a Sardino, bod 47). Ustanovení 5 bod 2 písm. b) uvedené dohody tak pouze uvádí, že zmíněné členské státy „případně" stanoví podmínky, za nichž mohou být pracovní smlouvy na dobu určitou „považovány za uzavřené na dobu neurčitou".

146 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že změny provedené vnitrostátní právní úpravou, která jako ta, o niž se jedná v původním řízení, mají za cíl provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody, se nejeví jako „snížení" obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, pokud, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, se tyto změny týkají omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, anebo je lze kompenzovat přijetím opatření, jimiž má být předcházeno zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou.

147 To však nemění nic na tom, že rámcová dohoda musí být provedena v souladu se svými ostatními ustanoveními.

148 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, jakož i třetího pododstavce preambule rámcové dohody stanoví tato dohoda obecné zásady a minimální požadavky ohledně pracovních poměrů na dobu určitou. Ustanovení 8 bod 1 rámcové dohody tak výslovně zmocňuje členské státy a sociální partnery, aby zachovali anebo zavedli pro zaměstnance příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v uvedené dohodě.

149 Z toho plyne, že provedení rámcové dohody nemůže vést ke snížení ochrany, která byla předtím ve vnitrostátním právním řádu poskytována zaměstnancům na dobu určitou, na nižší úroveň, než jaká je stanovena minimálními ochrannými předpisy stanovenými rámcovou dohodou za účelem zabraňovat znejistění situace zaměstnanců (viz výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 63, a Impact, bod 88; viz též obdobně, co se týče ustanovení 4 rámcové dohody, výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, bod 27).

150 Pokud se tedy konkrétně jedná o zaměstnance, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, musí být provedení rámcové dohody v souladu s jejím ustanovením 5, jež má za cíl předcházet zneužívání těchto smluv.

151 Co se týče přijetí těchto opatření, jež mají za cíl předcházet zneužívání, je třeba připomenout, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody ukládá členským státům účinné a závazné přijetí alespoň jednoho z opatření uvedených v tomto ustanovení, pokud vnitrostátní právo ještě neobsahuje žádná rovnocenná opatření (viz výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 101; Marrosu a Sardino, bod 50; rozsudek ze dne 7. září 2006, Vassalo, C-180/04, Sb. rozh. s. I-7251, bod 35, a výše uvedený rozsudek Impact, bod 70, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 124).

152 V projednávané věci je přitom nesporné, že články 5 a 6 nařízení prezidenta 164/2004 provádějí ve veřejném sektoru veškerá opatření vyjmenovaná ve zmíněném ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c), jejichž úkolem je předcházet zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

153 Žalobkyně v původním řízení však tvrdí, že zmíněné nařízení – jelikož za „po sobě jdoucí" uznává pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, jež od sebe dělí doba kratší tří měsíců – nezaručuje, že bude účinně předcházeno zneužívání pracovních smluv na dobu určitou, jelikož v Řecku činí prodleva mezi těmito smlouvami obecně alespoň čtyři měsíce.

154 V tomto ohledu je třeba připomenout, že rámcová dohoda za tímto účelem vyjmenovává zejména ve svém ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) jednotlivá opatření, jež mají zabránit uvedeným zneužitím, přičemž členské státy jsou povinny přijmout alespoň jedno z těchto opatření do své vnitrostátní právní úpravy. Bod 2 uvedeného ustanovení navíc v zásadě ponechává na členských státech, aby určily podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány jednak za po sobě jdoucí, a jednak za uzavřené na dobu neurčitou (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 80 a 81, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, body 103 a 104).

155 Takový odkaz na vnitrostátní orgány pro potřeby definice konkrétních podmínek způsobů uplatňování pojmů „po sobě jdoucí" a „na dobu neurčitou" 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 (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 82, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 105).

156 Soudní dvůr již konstatoval, že vnitrostátní předpis, který za po sobě jdoucí považuje pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, které jsou odděleny časovým rozmezím kratším nebo rovnajícím se 20 pracovním dnům, je nutno považovat za způsobilý

ohrozit předmět, cíl i užitečný účinek rámcové dohody. Takto nepružná a restriktivní definice posloupnosti většího počtu po sobě jdoucích pracovních smluv by totiž umožnila zaměstnávat zaměstnance po dobu několika let za nejistých podmínek, neboť zaměstnanec nemá v praxi často jinou volbu než přijmout přerušení v řádu 20 pracovních dnů v rámci řetězce smluv se svým zaměstnavatelem (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 84 a 85, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, body 107 a 108).

157 Naopak Soudní dvůr rovněž rozhodl, že právní úprava, o niž se jedná ve věcech v původním řízení, která za smlouvy, které mají povahu smluv „po sobě jdoucích", uznává pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, jež od sebe dělí doba kratší tří měsíců, se jako taková nejeví tak nepružná a tak restriktivní. Takováto časová prodleva může být totiž považována za obecně postačující k přerušení existujícího pracovněprávního vztahu, a tudíž může zajistit, aby případná následně podepsaná smlouva nebyla považována za jednu ze smluv po sobě jdoucích. Z toho plyne, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody v zásadě nebrání právní úpravě, jako je ta, o kterou jde v původním řízení. Vnitrostátním orgánům a soudům, jejichž úkolem je provést opatření k provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody, a tudíž rozhodnout o kvalifikaci po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, přísluší, aby v každém jednotlivém případě posoudily všechny okolnosti věci, přičemž vezmou na zřetel zejména počet po sobě jdoucích smluv uzavřených s touž osobou nebo k provedení téže práce tak, aby se vyloučila možnost zneužití pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnavateli (viz výše uvedené usnesení Vassilakis a další, body 115 až 117).

158 Co se týče stíhání zneužívání, je třeba připomenout, že pokud právo Společenství, tak jako v projednávané věci, nestanoví konkrétní sankce pro případ, že bylo přesto zjištěno, jsou vnitrostátní orgány povinny přijmout vhodná opatření k nápravě takovéto situace, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých k provedení rámcové dohody (výše citované rozsudky Adeneler a další, bod 94, Marrosu a Sardino, bod 51, a Vassallo, bod 36, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 125).

159 Při neexistenci právní úpravy Společenství v této oblasti sice patří podmínky uplatňování takovýchto norem do působnosti vnitrostátního právního řádu členských států na základě zásady jejich procesní autonomie, tyto normy však nesmějí být méně příznivé než ty, jimiž se řídí obdobné situace vnitrostátní povahy (zásada rovnocennosti), ani nesmí prakticky znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv svěřených právním řádem Společenství (zásada efektivity) (viz zejména výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 95; Marrosu a Sardino, bod 52, a Vassallo, bod 37, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 126).

160 Z toho vyplývá, že pokud k takovému zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou došlo, musí být možné použít opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení řádné sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení práva Společenství. Podle samotného čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené [uvedenou] směrnicí“ (výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 102; Marrosu a Sardino, bod 53, a Vassallo, bod 38, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 127).

161 Z toho plyne, že členský stát, jako je ten, o nějž se jedná v původním řízení, má sice, jak vyplývá z bodu 144 tohoto rozsudku, právo nestanovit jakožto sankci za nedodržování opatření proti zneužití zavedených vnitrostátní právní úpravou, která provádí ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, nicméně se musí ujistit, zda mají ostatní sankce stanovené touž právní úpravou dostatečně účinnou a odrazující povahu k zajištění plné účinnosti těchto opatření, jimiž má být předcházeno zneužití (v tomto smyslu viz výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 105; Marrosu a Sardino, bod 49, a Vassallo, bod 34, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 123).

162 V projednávané věci však žalobkyně v původním řízení zaprvé tvrdí, že sankce stanovené v článku 7 nařízení prezidenta 164/2004 nelze považovat za sankce, jež by měly takovouto účinnou a odrazující povahu. Jednak totiž vyplacení odměny za práci a odstupného stanovené čl. 7 odst. 2 zmíněného nařízení nemá vůbec za cíl předcházet

zneužívání pracovních smluv na dobu určitou, ale představuje sankci stanovenou obecným pracovním právem. Krom toho trestní a disciplinární sankce stanovené odst. 3 uvedeného článku 7 existovaly již dříve, a nadto jsou v Řecku naprosto neúčinné. Navíc se tyto sankce v praxi nevztahují na celou řadu kategorií zaměstnanců přijatých na dobu určitou, jako například na zaměstnance, kteří uzavřeli smlouvy o dílo nebo pracovní smlouvy na základě zákona 2190/1994.

163 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší vyjadřovat se k výkladu vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží výlučně předkládajícímu soudu, popřípadě příslušným vnitrostátním soudům, které mají povinnost určit, zda jsou požadavky připomínané v bodech 158 až 160 tohoto rozsudku splněny příslušnými ustanoveními vnitrostátní právní úpravy (viz zejména výše uvedený rozsudek Vassallo, bod 39, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 134).

164 Je tedy věcí předkládajícího soudu, aby posoudil, nakolik jsou relevantní ustanovení vnitrostátního práva s přihlédnutím k podmínkám jejich uplatňování i jejich účinného provádění vhodným sankčním opatřením proti zneužití po sobě jdoucích smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou veřejnou správou (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Vassallo, bod 41, a Marrosu a Sardino, bod 56, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 135).

165 V tomto ohledu – jak uvedla generální advokátka v bodě 92 svého stanoviska – předkládajícímu soudu zejména přísluší, aby se ujistil, zda se zaměstnanci, kteří byli vystaveni zneužívání plynoucímu z uplatňování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou tak, jak tvrdí žalobkyně v původním řízení, nenechali v naději, že budou moci být i nadále zaměstnáváni ve veřejném sektoru, odradit od uplatňování svých práv, jež jim přiznává vnitrostátní právní úprava a která vyplývají z provedení opatření proti zneužití stanovených ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody, vůči vnitrostátním orgánům, včetně orgánů soudních.

166 Navíc se předkládající soud musí ujistit, že všichni zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni „na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody, mají možnost domoci se vůči svým zaměstnavatelům sankcí stanovených nařízením prezidenta 164/2004, jestliže byli vystaveni zneužívání vyplývajícímu z uplatňování po sobě jdoucích smluv, a to nezávisle na kvalifikaci jejich smlouvy podle vnitrostátního práva.

167 Zadruhé žalobkyně v původním řízení tvrdí, že článek 11 nařízení prezidenta 164/2004, který stanoví možnost přeměnit na základě přechodného ustanovení některé po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, jež byly platné a účinné ke dni nabytí účinnosti tohoto nařízení nebo pozbyly platnosti v období tří měsíců před tímto nabytím účinnosti, na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, nepředstavuje vzhledem k restriktivní a kumulativní povaze podmínek stanovených tímto právním předpisem přiměřenou sankci. V tomto ohledu upozorňují zmíněné žalobkyně též na různé problémy týkající se průběhu řízení před ASEP, který je správním orgánem příslušným rozhodnout o žádosti o přeměnu smlouvy. Tyto obtíže vyplývají zejména ze lhůt stanovených výše uvedeným orgánem pro přijetí jeho vlastních rozhodnutí a ze skutečnosti, že zásahy správních soudů do sporů ohledně uplatňování zmíněného článku 11 vyplývajících z působnosti ASEP zpochybňují samotnou příslušnost civilních soudů k rozhodování o sporech v souvislosti s čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920.

168 Co se týče podmínek, kterým článek 11 nařízení prezidenta 164/2004 podřizuje možnost přeměny smlouvy na dobu určitou, je třeba připomenout, že ohledně tříměsíční prodlevy mezi takovýmito smlouvami bylo již v bodě 157 tohoto rozsudku konstatováno, že takovýto požadavek v zásadě neodporuje ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody.

169 Co se týče podmínek stanovených zmíněným článkem 11 ohledně celkové minimální délky smluv a počtu jejich obnovení, ze spisu předloženého Soudnímu dvoru jasně nevyplývá, v čem by mohly ovlivnit cíl sledovaný rámcovou dohodou. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že pouhá okolnost, že přeměna stanovená tímto ustanovením nemá zpětný účinek, se nejeví jako schopná zbavit tuto sankci její účinné povahy, jelikož tato

přeměna v každém případě vede k nahrazení pracovního poměru na dobu určitou poměrem na dobu neurčitou, a tudíž i k ukončení nejistého postavení ve prospěch větší stability pracovněprávních vztahů.

170 Pokud žalobkyně v původním řízení tvrdí, že kvůli kumulativním podmínkám stanoveným článkem 11 nařízení prezidenta 164/2004 uniknou některé pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené nebo obnovené zneužívajícím způsobem ve veřejném sektoru před nabytím účinnosti zmíněného nařízení veškerým sankcím, je třeba připomenout, že v takovéto situaci musí být dána možnost uplatnit opatření skýtající účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců, aby bylo lze přiměřeně sankcionovat zneužívání a odstranit následky porušení práva Společenství. V důsledku toho v rozsahu, v němž vnitrostátní právní řád dotčeného členského státu neobsahuje pro toto období jiná účinná opatření pro tento účel, například z důvodu skutečnosti, že sankce stanovené článkem 7 uvedeného nařízení se *rationae temporis* neuplatní, rekvalifikace pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou podle čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 by mohla, jak tvrdí žalobkyně v původním řízení ve věci C-379/07, takovéto opatření představovat (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, body 98 až 105, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, body 129 až 137).

171 Vnitrostátním orgánům a soudům, které mají přijmout opatření k provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody, a jsou tudíž povolány rozhodovat o kvalifikaci po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, však přísluší v každém konkrétním případě zkoumat s přihlédnutím ke všem jeho okolnostem, zda opatření stanovená článkem 11 nařízení prezidenta 164/2004 umožňují řádně sankcionovat zneužití pracovních smluv na dobu určitou před nabytím účinnosti tohoto nařízení, a tím odstranit následky porušení práva Společenství.

172 Co se týče řízení upraveného za tímto účelem vnitrostátním právem, je třeba uvést, že podle ustanovení 8 bodu 5 rámcové dohody se při předcházení a řešení sporů a stížností

vyplývajících z provádění uvedené dohody postupuje v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a právními zvyklostmi (výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 140).

173 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 (výše uvedený rozsudek Impact, bod 44 a citovaná judikatura, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 141).

174 Jak vyplývá z bodů 158 a 159 tohoto rozsudku, vnitrostátním orgánům přísluší přijmout vhodná opatření k zajištění plné účinnosti právních norem přijatých k provedení rámcové dohody. Podmínky provedení těchto norem, které jsou určovány vnitrostátním právním řádem členských států na základě zásady vnitrostátní procesní autonomie, musí být v souladu se zásadami rovnocennosti a efektivity (výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 142).

175 Soudní dvůr však již rozhodl, že vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o niž se jedná v původním řízení, stanovící, že nezávislý správní orgán, jako je ASEP, má pravomoc případně rekvalifikovat pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, *prima facie* patrně splňuje tyto požadavky (výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 144).

176 Předkládajícímu soudu, a nikoliv Soudnímu dvoru však přísluší, aby ověřil, zda dotčený členský stát přijal veškerá potřebná opatření, která mu jednak umožní, aby byl schopen kdykoli zaručit výsledky vyžadované směrnicí 1999/70, a jednak stanovit, že podmínky uplatnění norem přijatých k provedení rámcové dohody, jež jsou na základě zásady procesní autonomie členských států součástí jeho vnitrostátního právního řádu, skýtají

záruku práva na účinnou soudní ochranu v souladu se zásadami efektivity a rovnocennosti (viz zejména výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 149 a citovaná judikatura).

177 Vzhledem k výše uvedenému je třeba předkládajícímu soudu odpovědět, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které, na rozdíl od dřívějšího pravidla vnitrostátního práva, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, jednak v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, již nestanoví povinnost rekvalifikace naposled zmíněných smluv na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, anebo tuto rekvalifikaci podrobuje určitým kumulativním a restriktivním podmínkám, a jednak odpírá prospěch z jím stanovených ochranných opatření zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, pokud se tyto změny, což musí ověřit zmíněný soud, týkají jen omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, anebo se jim dostává kompenzace přijetím opatření, jimiž má být předcházeno zneužití pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 zmíněné rámcové dohody.

178 Provedení rámcové dohody vnitrostátní právní úpravou, jako je nařízení prezidenta 164/2004, však nemůže vést ke snížení ochrany, která byla předtím ve vnitrostátním právním řádu poskytována zaměstnancům na dobu určitou, na nižší úroveň, než jaká je stanovena minimálními ochrannými předpisy stanovenými rámcovou dohodou. Zejména dodržování ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody vyžaduje, aby takováto úprava stanovila pro případ zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou účinná a donucující opatření k předcházení takovéhoto zneužití, jakož i dostatečně účinné a odrazující sankce k zajištění plné účinnosti těchto opatření, jimiž má být předcházeno zneužití. Předkládajícímu soudu tudíž přísluší ověřit, že jsou tyto podmínky splněny.

K úplnému zákazu přeměňovat ve veřejném sektoru pracovní smlouvy na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou

179 Podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda má být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že brání použití vnitrostátní právní úpravy, která ve veřejném sektoru zakazuje přeměnit smlouvy na dobu určitou, jejichž cílem je ve skutečnosti uspokojování stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele, na smlouvy na dobu neurčitou.

180 Z předkládacích rozhodnutí vyplývá, že podle soudu, který rozhoduje o sporech v původním řízení, je tento úplný zákaz veškerých přeměn stanoven nejen v článku 21 zákona 2190/94, ale i v čl. 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky ve znění ze dne 7. dubna 2001.

181 Ať již je povaha ustanovení řeckého práva, která zakazují přeměnu po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou jakákoli, je třeba především uvést, že v rozsahu, v němž se zde pojednávaná otázka týká první nebo jediné pracovní smlouvy na dobu určitou, již z bodu 90 tohoto rozsudku vyplývá, že rámcová dohoda členským státům neukládá, aby přijaly opatření k ukládání sankcí za zneužití takovéhoto kontraktu, které spočívá v tom, že ve skutečnosti uspokojuje stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele. Na uvedenou smlouvu se totiž nevztahuje ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, který se týká pouze předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Mangold, body 41 až 43).

182 Jelikož se tato otázka týká po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, je třeba poznamenat, že tato otázka je totožná s otázkou, o které již Soudní dvůr rozhodl v rozsudku Adeneler a další (výše citovaném, body 91 až 105), a že další užitečné informace umožňující odpovědět na tuto otázku vyplývají z výše uvedených rozsudků

Marrosu a Sardino (body 44 až 57), jakož i Vassallo (body 33 až 42) a z výše uvedeného usnesení Vassilakis a další (body 120 až 137).

183 Z této judikatury vyplývá, že vzhledem k tomu, že ustanovení 5 rámcové dohody nestanoví všeobecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou ani nestanoví přesné podmínky, za nichž lze smlouvy na dobu určitou použít (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 91), ponechává členským státům v této oblasti určitou posuzovací pravomoc (výše uvedený rozsudek Marrosu a Sardino, bod 47, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 121).

184 Jak však vyplývá již z bodu 161 tohoto rozsudku, aby bylo možné vnitrostátní právní úpravu, která ve veřejném sektoru bezpodmínečně zakazuje přeměnu po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, které mají ve skutečnosti za cíl splňování stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele, považovat za slučitelnou s rámcovou dohodou, musí vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu obsahovat v daném sektoru jiné účinné opatření, které by zabránilo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 105; Marrosu a Sardino, bod 49, a Vassallo, bod 34, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 123).

185 Je třeba připomenout, že jak vyplývá zejména z bodů 79 až 82 a bodu 93 tohoto rozsudku, ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody ukládá členským státům účinné a závazné přijetí nejméně jednoho z opatření, která jsou vyjmenována v tomto ustanovení s cílem zabránit zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud vnitrostátní právo ještě neobsahuje žádná rovnocenná opatření (výše uvedené rozsudky Marrosu a Sardino, bod 50, a Vassallo, bod 35, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 124).

186 Navíc v případech, kdy jako v projednávané věci právo Společenství nestanoví konkrétní sankce pro případ, že byla zjištěna zneužití, přísluší vnitrostátním orgánům přijmout opatření, jejichž povaha musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých k provedení rámcové dohody v souladu s požadavky obsaženými v bodech 158 až 160 tohoto rozsudku (výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 94; Marrosu a Sardino, bod 51, a Vassallo, bod 36, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 125).

187 V projednávané věci je třeba uvést, že vnitrostátní právní úprava, o kterou jde v původním řízení, stanoví kogentní pravidla ohledně délky trvání a obnovování pracovních smluv na dobu určitou, jejichž cílem je zajistit provedení tří opatření proti zneužití vyjmenovaných v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody. Stanoví rovněž, že pokud bylo zjištěno zneužití sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, má poškozený zaměstnanec nárok na výplatu odměny za práci a odstupného, zatímco původci porušení může být uložena trestní nebo disciplinární sankce. Krom toho tato právní úprava rovněž stanoví, že některé pracovní smlouvy na dobu určitou, které jsou v platnosti k okamžiku nabytí její účinnosti nebo jejichž platnost skončila jen krátce před tímto okamžikem, mohou být při dodržení určitých podmínek přeměněny na smlouvy na dobu neurčitou.

188 I kdyby takováto úprava splňovala požadavky stanovené v bodech 158 až 160 tohoto rozsudku (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Marrosu a Sardino, bod 55, a Vassallo, bod 40, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 128), je nicméně věcí předkládajícího soudu, jak vyplývá z bodů 162 až 176 tohoto rozsudku, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení náležité opatření, které by předcházelo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou veřejnou správou (viz výše uvedené rozsudky Vassallo, bod 41, a Marrosu a Sardino, bod 56, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 135).

189 Předkládajícímu soudu je tudíž třeba odpovědět, že za takových okolností, jaké jsou dotčené v původním řízení, musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že pokud vnitrostátní právní řád dotčeného členského státu obsahuje v příslušné oblasti jiná účinná opatření, která by zabránila a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody, nebrání uplatnění pravidla vnitrostátního práva, které pouze ve veřejném sektoru zcela zakazuje přeměňovat po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, jež je vzhledem k tomu, že mají sloužit uspokojování stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele, třeba považovat za zneužívající, na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší posoudit, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení náležité opatření, které by předcházelo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou veřejnou správou.

190 Jelikož se ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nepoužije na zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, zmíněné ustanovení naproti tomu členským státům neukládá povinnost přijmout sankce, jestliže takováto smlouva ve skutečnosti pokrývá stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele.

K důsledkům vyplývajícím z výkladu ustanovení 5 bodu 1 a ustanovení 8 bodu 1 rámcové dohody pro vnitrostátní soudy

191 Podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda je tento soud na základě práva Společenství povinen nepoužít vnitrostátní právní úpravu, jako je nařízení prezidenta 164/2004, o něž se jedná v původním řízení, pokud tato úprava odporuje ustanovení rámcové dohody, a použít místo ní „rovnocenné právní opatření“, jaké je stanoveno v čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920.

192 Vzhledem k odpovědím na ostatní otázky má tato otázka význam pro předkládající soud tehdy, když v souladu s tím, co bylo uvedeno v bodech 103 až 106, jakož i 147 až 176 tohoto rozsudku, dospěje k závěru, že vnitrostátní právní úprava, jak je případně vykládána nebo uplatňována vnitrostátními orgány, neobsahuje v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody účinná opatření, jež by měla zabránit a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou zaměstnavatelem ve veřejném sektoru, případně i tehdy, jestliže tento soud v souladu s tím, co bylo uvedeno zejména v bodech 138 a 139, jakož i v bodě 146 tohoto rozsudku, dospěje k závěru, že nařízení prezidenta 164/2004 vede v rozporu s ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody ke snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou, jež bylo ospravedlněno nutností provést tuto dohodu.

193 Aby bylo možné odpovědět na položenou otázku, je třeba připomenout, že 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 zaměstnavateli (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).

194 Tak tomu je podle judikatury ve všech případech, kdy úplné uplatnění směrnice není účinně zajištěno, tedy nejen v případě neprovedení nebo nesprávného provedení této směrnice, ale rovněž v případě, kdy vnitrostátní opatření, která správně provádějí uvedenou směrnici, nejsou uplatněna způsobem, kterým by byl dosažen výsledek, o který směrnice usiluje (rozsudek ze dne 11. července 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Recueil, s. I-6325, bod 27).

195 Jak již Soudní dvůr rozhodl, je tuto judikaturu 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, jejíž jsou nedílnou součástí (výše uvedený rozsudek Impact, bod 58).

– K ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody

196 Je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody se z hlediska svého obsahu nejeví jako bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. Podle tohoto ustanovení je totiž v posuzovací pravomoci členských států, zda za účelem zabránění zneužití pracovních smluv na dobu určitou využijí 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 (výše uvedený rozsudek Impact, body 71, 78 a 79).

197 Z ustálené judikatury však vyplývá, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného, a dosáhly tak souladu s čl. 249 třetím pododstavcem ES. Tato povinnost konformního výkladu se týká všech předpisů vnitrostátního práva, přijatých jak před směrnicí, o niž se jedná, tak po ní (viz zejména výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 108, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 56).

198 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 uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 109, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 57).

199 Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je sice 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 výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 110, a Impact, bod 100, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 58).

200 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 Adeneler a další, bod 111, a Impact, bod 101, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 59).

201 Jak upřesnil Soudní dvůr v bodě 115 výše uvedeného rozsudku Adeneler a další, existuje v případě opožděného provedení směrnice obecná povinnost vnitrostátních soudů vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicí teprve od doby, kdy uplynula lhůta pro její provedení (viz rovněž výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 63).

202 Krom toho v případě, že výsledku předepsaného směrnicí nelze dosáhnout výkladem, je třeba připomenout, že podle rozsudku ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další (C-6/90 a C-9/90, Recueil, s. I-5357, bod 39), ukládá právo Společenství členským státům, aby nahradily škody, které vznikly jednotlivcům z důvodu neprovedení této směrnice, jsou-li splněny tři podmínky. Cílem dotčené směrnice musí nejprve být

přiznání práv jednotlivcům. Obsah těchto práv musí dále být identifikovatelný na základě ustanovení uvedené směrnice. Konečně musí existovat příčinná souvislost mezi porušením povinnosti ze strany členského státu a vzniklou škodou (viz rozsudek ze dne 14. července 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 27, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 60).

203 V projednávané věci tedy přísluší předkládajícímu soudu vykládat a uplatňovat příslušná ustanovení jeho vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu a v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, tím způsobem, aby bylo možno za toto zneužití uložit přiměřené sankce a odstranit následky porušení práva Společenství. V tomto rámci přísluší zmíněnému soudu posoudit, zda může být za účelem výkladu v souladu s právem Společenství případně použito ustanovení čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920.

204 Co se týče dopadu, který v tomto ohledu má okolnost, že byl čl. 103 odst. 8 Ústavy Řecké republiky po vstupu směrnice 1999/70 v platnost a před uplynutím lhůty pro její provedení změněn tak, aby jím byla ve veřejném sektoru zcela zakázána přeměna pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, postačí připomenout, že směrnice má právní účinky vůči členskému státu, jemuž je určena – a tedy vůči všem vnitrostátním orgánům – buď od svého vyhlášení, nebo od data svého oznámení (viz výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 119, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 67).

205 V projednávané věci směrnice 1999/70 ve svém článku 3 upřesňuje, že vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*, to znamená ke dni 10. července 1999.

206 Podle judikatury Soudního dvora však z čl. 10 druhého pododstavce ES ve spojení s čl. 249 třetím pododstavcem ES, jakož i dotčenou směrnicí vyplývá, že během lhůty k provedení směrnice se musí členské státy, jimž je určena, zdržet přijímání právních předpisů, které by mohly vážně ohrozit dosažení cíle stanoveného touto směrnicí (výše uvedený rozsudek Inter-Environnement Wallonie, bod 45; rozsudek ze dne 8. května 2003, ATRAL, C-14/02, Recueil, s. I-4431, bod 58, a výše uvedený rozsudek Mangold, bod 67). V tomto ohledu není podstatné, zda dané ustanovení vnitrostátního práva přijaté po vstupu dotyčné směrnice v platnost má, či nemá za cíl její provedení (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 121, jakož i výše uvedené usnesení Vassilakis a další, bod 69).

207 Z toho plyne, že všechny orgány členských států podléhají povinnosti zaručit plný účinek ustanovení práva Společenství (viz výše uvedený rozsudek Francovich a další, bod 32; rozsudek ze dne 13. ledna 2004, Kühne & Heitz, C-453/00, Recueil, s. I-837, bod 20, jakož i výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 111), a to i tehdy, jestliže tyto orgány mění ústavu.

– K ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody

208 Co se týče ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, je třeba zdůraznit, že jak vyplývá z bodu 126 tohoto rozsudku, zmíněné ustanovení nezakazuje jakékoli snížení ochrany zaměstnanců na dobu určitou, ale pouze takové snížení, jaké je jednak odůvodňováno nutností „provedení“ této dohody, a jednak se dotýká „obecné úrovně ochrany“ zaměstnanců na dobu určitou.

209 Z toho zaprvé plyne, že se ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody týká pouze „provedení“ této dohody členskými státy nebo sociálními partnery, kterým přísluší tuto dohodu provést do vnitrostátního právního řádu, přičemž jim, jak bylo konstatováno v bodě 133 tohoto rozsudku, zakazuje při tomto provedení odůvodnit snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců nutností provedení zmíněné rámcové dohody.

210 Zadruhé ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody tím, že podle svého znění pouze zakazuje „snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti [této dohody]“, implikuje, jak vyplývá z bodu 140 tohoto rozsudku, že do rozsahu její působnosti může spadat pouze snížení určitého rozsahu, které může celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu ohledně pracovních smluv na dobu určitou. Jednotlivci však nemohou z takovéhoto zákazu vyvozovat žádné právo, jehož obsah by byl dostatečně jasný, přesný a nepodmíněný.

211 Z toho plyne, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody nesplňuje podmínky vyžadované k tomu, aby mohlo mít přímý účinek.

212 V této souvislosti vnitrostátním soudům přísluší vykládat ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu tak, aby mohla být použita způsobem, jenž přispívá k provedení práva Společenství (viz obdobně judikatura citovaná v bodech 197 až 200 tohoto rozsudku).

213 Vzhledem k výše uvedenému, je třeba předkládajícímu soudu odpovědět, že mu přísluší vykládat relevantní ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu v souladu s ustanovením 5 bodem 1 a ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody a v tomto rámci určit, zda „rovnocenné právní opatření“ ve smyslu prvního z těchto ustanovení, jak je stanoveno v čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, musí být použito na spory v původním řízení namísto některých jiných ustanovení vnitrostátního práva.

K nákladům řízení

214 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je

k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

1) **Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání tomu, aby členský stát přijal vnitrostátní právní úpravu, jako je nařízení prezidenta 164/2004 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, které s cílem provést směrnici 1999/70 specificky za účelem jejího uplatnění ve veřejném sektoru stanoví provedení opatření, jež mají předcházet zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a která jsou vyjmenována v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení, pokud již ve vnitrostátním právu existuje – což přísluší ověřit předkládajícímu soudu – „rovnocenné právní opatření" ve smyslu zmíněného ustanovení, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920 o povinném vypovídání pracovních smluv zaměstnanců v soukromém sektoru, avšak za podmínky, že zmíněná úprava jednak nebude mít dopad na účinnost předcházení zneužití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jak vyplývá ze zmíněného rovnocenného právního opatření, a jednak bude respektovat právo Společenství, zejména pak ustanovení 8 bod 3 uvedené dohody.**

2) **Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o niž se jedná v původním řízení, byla uplatňována orgány dotčeného členského státu tak, aby obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru bylo považováno za ospravedlněné „objektivními důvody" ve smyslu zmíněného ustanovení pouze z toho důvodu, že tyto smlouvy jsou založeny na zákonných ustanoveních, která umožňují jejich obnovování k uspokojení určitých dočasných potřeb, zatímco ve skutečnosti jsou uvedené potřeby stálé a trvalé. Naproti tomu se totéž ustanovení neuplatní v případě uzavření první nebo jediné smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou.**

3) Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že „snížení“, o něž se jedná v tomto ustanovení, musí být zkoumáno ve vztahu k obecné úrovni ochrany, která byla v dotyčném členském státě poskytována jak zaměstnancům, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, tak i zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou.

4) Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, jako je nařízení prezidenta 164/2004, které, na rozdíl od dřívějšího pravidla vnitrostátního práva, jako je čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, jednak v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru, již nestanoví povinnost rekvalifikace naposled zmíněných smluv na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, anebo tuto rekvalifikaci podrobuje určitým kumulativním a restriktivním podmínkám, a jednak odpírá prospěch z jím stanovených ochranných opatření zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, pokud se tyto změny, což musí ověřit zmíněný soud, týkají jen omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, anebo se jim dostává kompenzace přijetím opatření, jimiž má být předcházeno zneužití pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 zmíněné rámcové dohody.

Provedení této rámcové dohody vnitrostátní právní úpravou, jako je nařízení prezidenta 164/2004, však nemůže vést ke snížení ochrany, která byla předtím ve vnitrostátním právním řádu poskytována zaměstnancům na dobu určitou, na nižší úroveň, než jaká je stanovena minimálními ochrannými předpisy stanovenými touž rámcovou dohodou. Zejména dodržování ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody vyžaduje, aby takováto úprava stanovila pro případ zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou účinná a donucující opatření k předcházení takovéhoto zneužití, jakož i dostatečně účinné a odrazující sankce k zajištění plné účinnosti těchto opatření, jimiž má být předcházeno zneužití. Předkládajícímu soudu tudíž přísluší ověřit, že jsou tyto podmínky splněny.

5) Za okolností, jako jsou okolnosti dotčené v původním řízení, musí být rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou vykládána v tom smyslu, že pokud vnitrostátní právní řád dotčeného členského státu obsahuje v příslušné oblasti jiná účinná opatření, která by zabránila a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této dohody, nebrání uplatnění pravidla vnitrostátního práva, které pouze ve veřejném sektoru zcela zakazuje přeměňovat po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, jež je vzhledem k tomu, že mají sloužit uspokojování stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele, třeba považovat za zneužívající, na pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Předkládajícímu soudu nicméně přísluší posoudit, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení náležité opatření, které by předcházelo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou veřejnou správou.

Jelikož se ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody nepoužije na zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou pracovní smlouvu na dobu určitou, zmíněné ustanovení naproti tomu členským státům neukládá povinnost přijmout sankce, jestliže takováto smlouva ve skutečnosti pokrývá stálé a trvalé potřeby zaměstnavatele.

6) Předkládajícímu soudu přísluší vykládat relevantní ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu v souladu s ustanovením 5 bodem 1 a ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody a v tomto rámci určit, zda „rovnocenné právní opatření“ ve smyslu prvního z těchto ustanovení, jak je stanoveno v čl. 8 odst. 3 zákona 2112/1920, musí být použito na spory v původním řízení namísto některých jiných ustanovení vnitrostátního práva.

Podpisy.