Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

7. dubna 2022*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 2 a 4 – Rámcová dohoda UNICE, CEEP a EKOS o částečném pracovním úvazku – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Smírčí soudci a řádní soudci – Ustanovení 5 – Opatření, jejichž cílem je sankcionovat zneužívání smluv uzavřených na dobu určitou – Směrnice 2003/88/ES – Článek 7 – Placená dovolená za kalendářní rok“

Ve věci C-236/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (regionální správní soud pro Emilia-Romagna, Itálie) ze dne 27. května 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 4. června 2020, v řízení

PG

proti

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

za přítomnosti:

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

RF,

GA,

* Jednací jazyk: italština.

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

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

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za PG L. Serinem, E. Lizzou a G. omanem, avvocati,

– za Associazone Nationale Guidici di Pace – ANGDP G. Guidou a V. De Michelem, avvocati,

– za Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) a TR G. Guidou, V. De Michelem a F. Viscem, avvocati,

– za RF B. Nascimbenem a F. Rossi Dal Pozzem, avvocati,

– za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s F. Sclafanim a A. Vitalem, avvocati dello Stato,

– za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Recchia, jako zmocněnci,

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

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 20, 21, 31, 33, 34 a 47 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcové dohoda o částečném pracovním úvazku“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. 1998, L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278) (dále jen „směrnice 97/81“), ustanovení 2, 4 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou“), která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), článků 1 a 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne

27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi PG, Giudice di pace (smírčí soudce), na jedné straně a Ministero della Giustizia (ministerstvo spravedlnosti, Itálie), Consiglio Superiore della magistratura (Nejvyšší soudní rada, Itálie) a Presidenza del Consiglio dei Ministri (předsednictvo Rady ministrů, Itálie), na straně druhé ve věci odmítnutí uznat, že mezi PG a ministerstvem spravedlnosti existuje služební poměr na plný nebo částečný úvazek.

Právní rámec

Unijní právo

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku

3 Ustanovení 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, nadepsané „Oblast působnosti“, stanoví:

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

[…]“

4 Ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

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

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

5 Ustanovení 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, nadepsané „Oblast působnosti“, 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.

[…]“

6 Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

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

[…]“

7 Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

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

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

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

c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

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

a) považovány za ‚po sobě jdoucí‘;

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

Směrnice 2003/88

8 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

Italské právo

9 Článek 106 Ústavy obsahuje základní ustanovení týkající se přístupu k povolání soudce:

„Soudci jsou jmenováni na základě výběrového řízení.

Zákon o organizaci soudnictví může připustit jmenování ‚honorárních' soudců i na základě volby do všech funkcí zastávaných samosoudci.

[…]"

10 Legge n. 374 – Istituzione del giudice di pace (zákon č. 374 o zřízení funkce smírčího soudce), ze dne 21. listopadu 1991 (běžný dodatek ke GURI č. 278 ze dne 27. listopadu 1991, s. 5), ve znění použitelném na spor v původním řízení, (dále jen „zákon č. 374/1991"), stanoví:

„Článek 1

Zřízení funkce smírčího soudce a jeho úkoly

1. Zřizuje se funkce smírčího soudce, který má pravomoc rozhodovat v oblasti občanského a trestního práva a plní smírčí funkci v občanskoprávních věcech v souladu s ustanoveními tohoto zákona.

2. Funkci smírčího soudce vykonává ‚honorární' soudce, který je členem soudcovského stavu.

[…]

Článek 4

Jmenování

1. ‚Honorární' soudci, kteří mají vykonávat funkci smírčího soudce, jsou jmenováni dekretem prezidenta republiky po projednání v Nejvyšší soudní radě na návrh místně příslušné soudní rady, doplněné pěti zástupci určenými po vzájemné dohodě rad komor advokátů a státních zástupců v obvodu odvolacího soudu.

[…]

Článek 10

Povinnosti smírčího soudce

1. Smírčí soudce má povinnosti, které přísluší řádným soudcům. […]

[…]

Článek 11

Náhrady náležející smírčímu soudci

1. Funkce smírčího soudce je ‚honorární'.

2. Honorární soudci, kteří vykonávají funkci smírčího soudce, obdrží náhradu ve výši 70 000 [italských lir (ITL) (přibližně 35 eur)] za každé jednání v občanském nebo trestním soudním řízení, i když se nejedná o jednání k přednesu řečí, a za činnost spočívající v umístění pečeti a náhradu ve výši 110 000 ITL [přibližně 55 eur] za každé jiné přidělené řízení, které je ukončeno nebo vyškrtnuto z rejstříku.

3. Obdrží rovněž náhradu ve výši 500 000 ITL [přibližně 250 eur] za každý měsíc skutečné služby z titulu náhrady nákladů na školení, nákladů na rekvalifikaci a celkových nákladů na výkon funkce.

[…]

4a. Náhrady stanovené v tomto článku lze kumulovat s důchody a dávkami souvisejícími s ukončením pracovního poměru, a to bez ohledu na jejich označení.

4b. Náhrady stanovené v tomto článku nesmí v žádném případě přesáhnout částku 72 000 eur hrubého ročně“.

Skutkový stav sporu v původním řízení a předběžné otázky

11 PG vykonával funkci Giudice di pace (smírčí soudce) nepřetržitě od 3. července 2002 do 31. května 2016.

12 V rámci sporu v původním řízení se PG, který tvrdil, že smírčí soudci vykonávají totožné úkoly jako řádní soudci, domáhal toho, aby bylo prohlášeno, že má nárok na právní postavení zaměstnance veřejné správy na plný nebo částečný úvazek vykonávajícího funkci soudce. PG se rovněž domáhal uspokojení svých hospodářských a sociálních nároků, jakož i nároků v oblasti sociálního zabezpečení.

13 Předkládající soud zdůrazňuje, že podle vnitrostátní právní úpravy pracovní poměr smírčích soudců, na rozdíl od situace řádných soudců, nevykazuje charakteristické znaky služebních poměrů. Má za to, že z toho vyplývá, že smírčí soudce nepožívá žádné formy sociální ochrany nebo ochrany v oblasti sociálního zabezpečení, včetně ochrany zdraví, mateřství a rodiny nebo také nároku na dovolenou.

14 Podle předkládajícího soudu však smírčí soudci vykonávají soudní funkce srovnatelné s funkcemi řádných soudců a v každém případě s funkcemi jiných pracovníků veřejné správy. Skutečnost, že odměna vyplácená smírčím soudcům je formálně kvalifikována jako „náhrada“, není podle tohoto soudu relevantní. Má za to, že neoprávněné a neodůvodněné obnovování pracovních poměrů na dobu určitou a soustavné prodlužování mandátů smírčích soudců vede k „udržování“ pracovního vztahu, který italský zákon kvalifikuje jako honorární a od něhož nemůže odradit žádná účinná sankce.

15 Za těchto podmínek se Tribunale amministrativo regionale per l’Emilia Romagna (regionální správní soud pro Emilia Romagna, Itálie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání články 20, 21, 31, 33 a 34 [Listiny], [ustanovení 2 a 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice 1999/70]), [ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je přílohou směrnice 97/81], článek 7 směrnice [2003/88], jakož i článek 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice [2000/78], použití takové

vnitrostátní právní úpravy, jako je italská právní úprava obsažená v [zákoně č. 374/1991] a legislativním nařízení č. 92/2016, jak je vykládána v ustálené judikatuře vnitrostátního soudu, podle které kromě toho, že smírčí soudci jakožto honorární soudci nejsou postaveni na roveň soudcům *togati* [řádní soudci], pokud jde o finanční podmínky a režim sociálního zabezpečení, jsou zcela vyloučeni z jakékoli formy sociální ochrany a ochrany v oblasti sociálního zabezpečení, která je zaručena zaměstnancům ve veřejné správě?

2) Brání zásady Evropské unie v oblasti nezávislosti a nestrannosti funkce soudce a zejména článek 47 [Listiny] použití takové vnitrostátní právní úpravy, jako je italská právní úprava, podle které kromě toho, že smírčí soudci jakožto honorární soudci nejsou postaveni na roveň soudcům *togati* [řádní soudci], pokud jde o finanční podmínky a režim sociálního zabezpečení, jsou zcela vyloučeni z jakékoli formy sociální ochrany a ochrany v oblasti sociálního zabezpečení zaručené zaměstnancům ve veřejné správě?

3) Brání ustanovení 5 [rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou] použití takové právní úpravy, jako je italská právní úprava, podle které pracovní poměr na dobu určitou smírčích soudců jakožto ‚honorárních' soudců, který je původně stanoven na osm let (dva čtyřleté mandáty), lze soustavně obnovovat o další čtyři roky, aniž jsou – v případě, že nedojde k jeho převedení na pracovní poměr na dobu neurčitou – stanoveny účinné a odrazující sankce?"

16 Po vyhlášení rozsudku ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců) (C-658/18, EU:C:2020:572), se Soudní dvůr dotázal Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (regionální správní soud pro Emilia Romagna), zda s ohledem na tento rozsudek trvá na své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

17 Dne 28. října 2020 předkládající soud sdělil, že trvá na této žádosti z důvodu, že Soudní dvůr nerozhodl o všech neslučitelnostech mezi unijním právem a dotčenou vnitrostátní právní úpravou. Tento soud upřesnil, že je důležité, aby Soudní dvůr důkladně posoudil úkoly vykonávané smírčím soudcem v italském právním řádu, přičemž neprovedení takového posouzení by mohlo vést k příliš velkému prostoru pro uvážení vnitrostátního soudu.

K předběžným otázkám

K přípustnosti otázek

18 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade. Týkají-li se tudíž položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 17. září 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, bod 39 a citovaná judikatura).

19 Z toho vyplývá, že k otázkám týkajícím se unijního práva se váže domněnka relevance. Odmítnutí rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem ze strany Soudního dvora je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže

Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 17. září 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, bod 40 a citovaná judikatura).

20 V tomto ohledu je třeba uvést, že aby Soudní dvůr mohl podat výklad unijního práva, který bude vnitrostátnímu soudu užitečný, čl. 94 písm. c) jednacího řádu Soudního dvora mimo jiné stanoví, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce musí obsahovat uvedení důvodů, na základě kterých má předkládající soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti určitých ustanovení unijního práva, jakož i vztah, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými ve sporu v původním řízení.

21 Pokud jde o první otázku, předkládací rozhodnutí tyto požadavky nesplňuje.

22 Předkládací rozhodnutí totiž neumožňuje pochopit důvody, proč by články 33 a 34 Listiny, jakož i ustanovení směrnice 2000/78 měly bránit vnitrostátní právní úpravě, tak jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, podle které se na smírčí soudce jakožto honorární soudce nevztahuje stejný režim odměňování a sociálního zabezpečení, jako je režim, který se vztahuje na řádné soudce, a jsou tak vyloučeni z jakékoli formy sociální ochrany a ochrany v oblasti sociálního zabezpečení, která se vztahuje na pracovníky ve veřejném sektoru.

23 Pokud jde o druhou otázku, předkládající soud neuvádí důvody, které jej mohly vést k tomu, aby se zabýval slučitelností dotčené právní úpravy z hlediska zásad autonomie a nezávislosti soudních funkcí vykonávaných smírčími soudci. Předkládající soud se totiž omezuje na uvedení, že nestrannost a nezávislost soudu vyžaduje, aby byla všem soudcům přiznána základní práva, kterými jsou kontinuita služby, náležité finanční podmínky a dodržování práva na obhajobu v disciplinárních a kárných řízeních.

24 Z toho vyplývá, že Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na část první otázky a na druhou otázku.

25 Z výše uvedeného vyplývá, že první předběžnou otázku je třeba považovat za nepřípustnou v rozsahu, v němž se týká výkladu článků 33 a 34 Listiny, jakož i směrnice 2000/78, a druhou předběžnou otázku v plném rozsahu.

K první otázce

26 Úvodem je třeba chápat, že předkládající soud první otázkou nežádá o autonomní výklad článků 20, 21 a 31 Listiny, jelikož tyto články jsou uvedeny pouze na podporu žádosti o výklad směrnice 2003/88, rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

27 Podstatou této otázky předkládajícího soudu tedy je, zda článek 7 směrnice 2003/88, ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví pro smírčí soudce nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání 30 dnů, ani nárok na to, aby se na ně vztahoval takový systém sociálního zabezpečení, který se odvíjí od služebního poměru, jako režim stanovený pro řádné soudce.

28 Jak již bylo uvedeno v bodě 13 tohoto rozsudku, předkládající soud upřesňuje, že služební poměr řádných soudců je služebním poměrem veřejné služby, což není případ smírčích soudců, který je dotčenou právní úpravou kvalifikován jako „honorární“. Za těchto okolností jsou smírčí soudci, podobně jako PG, zbaveni jakéhokoli nároku na placenou dovolenou, jakož i jakékoli formy sociální ochrany nebo sociálního zabezpečení, včetně ochrany zdraví, mateřství a rodiny.

29 V tomto ohledu ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že pracovní poměr smírčích soudců se liší od služebního poměru řádných soudců v několika zásadních aspektech, a sice ve způsobu přijímání do zaměstnání, postavení v organizační struktuře veřejné správy, v režimu neslučitelnosti a výlučnosti výkonu pracovních povinností, v odměně, době trvání služebního poměru, jakož i v úplnosti a výlučnosti funkcí.

30 Úvodem je třeba připomenout, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců) (C-658/18, EU:C:2020:572), rozhodl, že pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ uvedený v ustanovení 2 bodě 1 rámcové dohody musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje smírčího soudce, který je jmenován na omezené období a v rámci své funkce vykonává skutečnou a konkrétní činnost, která není čistě okrajová ani vedlejší a za kterou pobírá náhrady mající charakter odměny, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

31 Z toho vyplývá, že v projednávané věci přísluší předkládajícímu soudu, aby v konečném důsledku určil, zda PG spadá pod pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nebo „zaměstnanec na částečný úvazek“ ve smyslu rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

32 Je třeba připomenout, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou v otázce pracovních podmínek stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že vykonávají činnost na základě smlouvy na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 136].

33 V souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek rovněž ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, brání tomu, pokud jde o pracovní podmínky, aby se zaměstnanci na částečný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

34 Vzhledem k tomu, že znění ustanovení 4 bodů 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a znění ustanovení 4 bodů 1 a 2 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou jsou v podstatě totožné, je třeba uvést, že úvahy vyjádřené o jednom z těchto ustanovení platí *mutatis mutandis* i pro druhé ustanovení.

35 Soudní dvůr rozhodl, že cílem ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace na zaměstnance v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána

zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 137].

36 Pokud jde o „pracovní podmínky“ uvedené v ustanovení 4 téže rámcové dohody, Soudní dvůr již konstatoval, tyto podmínky zahrnují podmínky týkající se odměn, jakož i důchodového zabezpečení, které závisejí na zaměstnaneckém vztahu, s výjimkou podmínek týkajících se důchodového zabezpečení, které vyplývá ze zákonného systému sociálního zabezpečení (rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 134).

37 Je na předkládajícím soudu, aby určil, zda se na režim sociálního zabezpečení, o který se jedná ve věci v původním řízení, vztahuje ustanovení 4 uvedené rámcové dohody.

38 Kromě toho vzhledem k tomu, že „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou zahrnují základní složky odměny, včetně výše těchto složek, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jakož i podmínky týkající se starobních důchodů závislých na zaměstnaneckém vztahu, přísluší předkládajícímu soudu zjistit, zda s ohledem na všechny faktory, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, soudní činnost PG při výkonu funkce smírčího soudce, byla srovnatelná s činností řádného soudce [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, body 143 až 147].

39 Pokud je prokázáno, že takový smírčí soudce, jako je PG, se z hlediska ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nachází v situaci srovnatelné se situací řádných soudců, je třeba také ověřit, zda existuje objektivní důvod ospravedlňující existenci rozdílného zacházení.

40 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody chápat tak, že neumožňuje ospravedlnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou nebo abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 150 a citovaná judikatura].

41 Podle rovněž ustálené judikatury uvedený pojem vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími pracovní podmínky, o které se jedná, ve zvláštním kontextu, do něhož zapadá, a na základě objektivních a transparentních kritérií, a to za účelem ověření, zda tato nerovnost odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytná. Uvedené skutečnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z charakteristik jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 151].

42 Soudní dvůr v bodě 156 rozsudku ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců) (C-658/18, EU:C:2020:572), rozhodl, pokud jde o odůvodnění týkající se existence původního výběrového řízení, které bylo speciálně koncipováno pro řádné soudce za účelem přístupu k povolání soudce, což není vyžadováno pro

jmenování smírčích soudců, že vzhledem k prostoru pro uvážení, který členské státy požívají při organizaci vlastní veřejné správy, tyto státy v zásadě mohou, aniž je to v rozporu se směrnicí 1999/70 nebo rámcovou dohodou, stanovit podmínky pro přístup k povolání soudce, jakož i podmínky zaměstnávání použitelné na řádné soudce i smírčí soudce.

43 Použití kritérií, která členské státy stanoví, musí být nicméně bez ohledu na tento prostor pro uvážení transparentní a přezkoumatelné, aby bylo zabráněno jakémukoliv nepříznivému zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou pouze na základě délky jejich pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, kterými prokazují počet odpracovaných let a svou odbornou praxi [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 157].

44 Jestliže takové rozdílné zacházení vyplývá z potřeby zohlednit objektivní požadavky, které se týkají pracovního místa, jehož obsazení je cílem přijímacího řízení, a nesouvisí s tím, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje pracovní poměr na dobu určitou, může být ospravedlněno ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. V tomto ohledu je třeba mít za to, že některé rozdíly v zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou přijatými na základě výběrového řízení a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, kteří byli přijati na základě jiného řízení než zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, mohou být v zásadě odůvodněny rozdíly v požadované kvalifikaci a v povaze úkolů, za které musí nést odpovědnost [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, body 158 a 159].

45 Soudní dvůr tedy rozhodl, že cíle, kterých se dovolává italská vláda a které spočívají v zohlednění rozdílných odborných zkušeností mezi smírčím soudcem a řádným soudcem, je tedy možno považovat za cíle představující „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 nebo bodu 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, pokud odpovídají skutečné potřebě, jsou způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a jsou k tomuto účelu nezbytné [rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců, C-658/18, EU:C:2020:572, bod 160).

46 Soudní dvůr měl v tomto ohledu za to, že rozdíly v postupech přijímání smírčích soudců a řádných soudců, a zejména zvláštní význam, který vnitrostátní právní řád a konkrétně čl. 106 odst. 1 italské ústavy přiznává výběrovým řízením speciálně koncipovaným za účelem přijímání řádných soudců, podle všeho naznačují zvláštní povahu úkolů, za které musí posledně uvedení nést odpovědnost, a odlišnou úroveň kvalifikace požadované za účelem plnění těchto úkolů. Předkládajícímu soudu každopádně přísluší, aby za tímto účelem posoudil dostupné kvalitativní a kvantitativní aspekty funkcí vykonávaných smírčími soudci a kariérními soudci, časová omezení a povinnosti pracovní pohotovosti, které se na ně vztahují, jakož i obecně veškeré relevantní okolnosti a skutečnosti [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 161].

47 Z této judikatury tedy vyplývá, že existence původního výběrového řízení speciálně koncipovaného za účelem přijímání řádných soudců, které není vlastní jmenování smírčích soudců, umožňuje vyloučit, aby tito soudci plně požívali práv řádných soudců.

48 Je však třeba konstatovat, že s ohledem na uvedenou judikaturu, a zejména na ověření, která spadají do jeho výlučné pravomoci v souladu s rozsudkem ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců) (C-658/18, EU:C:2020:572,

bod 161) a připomenuta v bodě 46 tohoto rozsudku, předkládající soud uvedl, že rozdíl mezi způsoby přístupu k povolání soudce, které se uplatní na tyto dvě kategorie zaměstnanců, nemůže odůvodnit vyloučení honorárních soudců z nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok ani z nároku na to, aby se na ně vztahoval režim sociálního zabezpečení, který se vztahuje na řádné soudce ve srovnatelné situaci.

49 Pokud jde konkrétně o nárok na dovolenou, je třeba připomenout, že podle čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 „(č)lenské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů“.

50 Kromě toho ze znění směrnice 2003/88 a z judikatury Soudního dvora vyplývá, že byť členským státům přísluší, aby stanovily podmínky pro čerpání nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a pro jeho uplatnění, musí se zdržet toho, aby jakkoli podmínily samotnou existenci uvedeného nároku, jež vyplývá přímo z této směrnice (rozsudek ze dne 25. června 2020, Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca, C-762/18 a C-37/19, EU:C:2020:504, bod 56, jakož i citovaná judikatura).

51 Ostatně je třeba připomenout, že v souladu s bodem 2 ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.

52 Soudní dvůr tedy rozhodl, že v případě pracovních poměrů na částečný úvazek unijní právo nebrání tomu, aby byl starobní důchod vypočten podle zásady „poměrným dílem“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 a 91), ani tomu, aby byla placená dovolená za kalendářní rok vypočtena podle téže zásady (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33, jakož i ze dne 8. listopadu 2012 Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 36). Ve věcech, ve kterých byly vydány uvedené rozsudky, zohlednění zkrácené pracovní doby oproti pracovní době zaměstnance na plný úvazek bylo objektivním kritériem, které umožňovalo poměrné snížení nároků dotčených zaměstnanců (rozsudek ze dne 5. listopadu 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, body 23 a 24).

53 S výhradou ověření, která spadají do výlučné pravomoci vnitrostátního soudu, je tudíž třeba mít za to, že i když určité rozdíly v zacházení mohou být odůvodněny rozdíly v požadované kvalifikaci a povaze úkolů, za které musí nést řádní soudci odpovědnost, vyloučení smírčích soudců z jakéhokoli nároku na dovolenou, jakož i z jakékoli formy ochrany v oblasti sociálního zabezpečení nelze připustit s ohledem na ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nebo ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

54 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 2003/88, ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví pro smírčího soudce nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání 30 dnů ani nárok na to, aby se na něj vztahoval režim sociálního zabezpečení, který je stanoven pro řádné soudce, pokud tento smírčí soudce spadá pod pojem „zaměstnanec na částečný úvazek“ ve smyslu rámcové dohody o částečném pracovním úvazku“ nebo pojem „ ‚zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, a nachází se v situaci srovnatelné se situací řádného soudce.

K třetí otázce

55 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být pracovní poměr na dobu určitou nejvýše třikrát po sobě obnoven, pokaždé o čtyři roky, na celkovou dobu nepřesahující šestnáct let, a která nestanoví možnost účinně a odrazujícím způsobem sankcionovat zneužívání obnovování pracovních poměrů.

56 Zaprvé je třeba připomenout, že ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou stanoví, že členské státy přijmou opatření týkající se počtu obnovení po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou nebo maximální celkové trvání takových pracovních smluv nebo poměrů.

57 Je přitom třeba konstatovat, že italská právní úprava použitelná na spor v původním řízení skutečně omezuje počet po sobě jdoucích obnovení, jakož i maximální dobu trvání těchto smluv na dobu určitou.

58 V tomto ohledu z ustálené judikatury vyplývá, že členské státy sice mají prostor pro uvážení, pokud jde o opatření k předcházení zneužití, avšak nemohou zpochybnit cíl nebo užitečný účinek rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 56].

59 Zadruhé je třeba zkoumat, zda sankce za případné zneužití odpovídá požadavkům stanoveným ustanovením 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou v případě, že italská právní úprava neumožňuje přeměnu pracovního poměru na smlouvu na dobu neurčitou.

60 Z ustálené judikatury vyplývá, že ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nestanoví povinnost členských států stanovit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou (usnesení ze dne 12. prosince 2013, Papalia, C-50/13, nezveřejněné, EU:C:2013:873, bod 16) ani nestanoví konkrétní sankce pro případ, že by byla zjištěna zneužití [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 57].

61 Je tedy na vnitrostátních orgánech, aby přijaly přiměřená, účinná a odrazující opatření k zajištění plné účinnosti norem přijatých na základě rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která mohou za tímto účelem stanovit přeměnu smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Pokud však došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, musí být možné uplatnit opatření za účelem uložení náležité sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, body 57 až 59].

62 Aby bylo možné takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, která zakazuje pouze ve veřejném sektoru přeměnu po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, považovat za slučitelnou s rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou, vnitrostátní právní řád dotčeného členského státu musí v případě uvedeného sektoru obsahovat jiné účinné opatření, které zabrání a případně bude sankcionovat zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou (rozsudek ze dne 7. března 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 34).

63 Vzhledem k tomu, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, je věcí předkládajícího soudu, aby posoudil, zda podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení vhodné opatření, které bude předcházet a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 61].

64 V projednávaném případě z informací poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že žádné ustanovení italského právního řádu neumožňuje účinně a odrazujícím způsobem ukládat sankcionovat zneužívání obnovování pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.

65 Neexistence jakékoli sankce přitom podle všeho nemůže zabránit a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.

66 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být pracovní poměr na dobu určitou nejvýše třikrát po sobě obnoven, pokaždé o čtyři roky, na celkovou dobu nepřesahující šestnáct let, a která nestanoví možnost účinně a odrazujícím způsobem sankcionovat zneužívání obnovování pracovních poměrů.

K nákladům řízení

67 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 (první senát) rozhodl takto:

1) Článek 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, ustanovení 4 dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, jakož i ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví pro smírčího soudce nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání 30 dnů ani nárok na to, aby se na něj vztahoval režim sociálního zabezpečení, který je stanoven pro řádné soudce, pokud tento smírčí soudce spadá pod pojem „zaměstnanec na částečný úvazek“ ve smyslu rámcové dohody o částečném pracovním úvazku“ nebo pojem „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, a nachází se v situaci srovnatelné se situací řádného soudce.

2) Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být pracovní poměr na dobu určitou nejvýše třikrát po sobě obnoven, pokaždé o čtyři roky, na celkovou dobu nepřesahující šestnáct let, a která nestanoví možnost účinně a odrazujícím způsobem sankcionovat zneužívání obnovování pracovních poměrů.

Podpisy.