Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
MACIEJE SZPUNARA
přednesené dne 17. července 2014[1]

**Spojené věci C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13**

**Raffaella Mascolo (C-22/13),**
**Alba Forni (C-61/13),**
**Immacolata Racca (C-62/13)**
**proti**
**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**
**a**
**Fortuna Russo (C-63/13)**
**proti**
**Comune di Napoli**
[žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Tribunale di Napoli (Itálie)]
**a**
**Carla Napolitano,**
**Salvatore Perrella,**
**Gaetano Romano,**
**Donatella Cittadino,**
**Gemma Zangari**
**proti**
**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (C-418/13)**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Corte costituzionale (Itálie)]

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou — Veřejné školství — Ustanovení 5 odst. 1 — Opatření k předcházení zneužívání smluv na dobu určitou — Pojem ‚objektivní důvody' ospravedlňující použití takových smluv — Sankce — Absence náhrady škody — Zákaz změny na pracovní poměr na dobu neurčitou"

## I – Úvod

1. Obsahují vnitrostátní právní předpisy umožňující uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou s učiteli a administrativními, technickými a pomocnými pracovníky zajišťujícími dlouhodobý zástup ve veřejném školství, a sice v délce několika let, aniž byla stanovena konkrétní lhůta pro uskutečnění výběrového řízení na obsazení daného místa, dostatečná opatření k předcházení a postihu zneužívání

1 — Původní jazyk: francouzština.

takových smluv ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou [2]? To je podstatou otázky položené Soudnímu dvoru Tribunale di Napoli (soudem v Neapoli, Itálie) (věci C-22/13 s C-61/13 až C-63/13), jakož i Corte costituzionale (italským ústavním soudem) (věc C-418/13) v souvislosti s rámcovou dohodou.

## II – **Právní rámec**

### A – *Unijní právo*

1. Směrnice 1999/70

2. Článek 1 této směrnice stanoví:

„Účelem této směrnice je provedení rámcové dohody […] uzavřené […] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze."

3. Podle ustanovení 1 rámcové dohody, nazvaného „Účel", je účelem této dohody zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a dále vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou.

4. Ustanovení 4 rámcové dohody, nazvané „Zásada zákazu diskriminace", v bodě 1 stanoví:

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

5. Ustanovení 5 uvedené rámcové dohody, nazvané „Opatření k předcházení zneužití", uvádí:

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

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

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

   c) počet obnovení těchto smluv a 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';

2 — Rámcová dohoda uzavřená dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda"), tvořící přílohu 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).

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

2. Směrnice 91/533/EHS

6. Směrnice 91/533/EHS [3] má zajistit informovanost zaměstnance o podstatných bodech pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

7. Podle čl. 2 odst. 1 této směrnice:

„Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, na kterého se vztahuje tato směrnice, (dále jen ‚zaměstnanec‘) s podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.“

8. Podle čl. 2 odst. 2 písm. e) uvedené směrnice zahrnuje seznámení zaměstnance, v případě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou, mj. „jejich očekávané trvání“.

9. Článek 8 odst. 1 téže směrnice stanoví:

„Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku nedodržení povinností vyplývajících z této směrnice, domáhat se svých práv soudní cestou případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.“

B – *Italské právo*

10. Článek 117 odst. 1 ústavy Italské republiky stanoví, že „[z]ákonodárná moc je vykonávána státem a regiony při dodržování ústavy, jakož i povinností, které vyplývají z práva Společenství a z mezinárodních závazků“.

11. V Itálii se uzavírání smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru řídí legislativním nařízením č. 165 o obecných pravidlech organizace práce ve veřejné správě (*decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) ze dne 30. března 2001 (řádná příloha GURI č. 106 ze dne 9. května 2001, dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001“).

12. Článek 36 tohoto nařízení, ve znění zákona č. 102 o přijetí pozměněného nařízení s mocí zákona č. 78 ze dne 1. července 2009 o protikrizových opatřeních a o prodloužení doby a italské účasti na mezinárodních misích v podobě zákona (*legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali*) ze dne 3. srpna 2009 (řádná příloha GURI č. 179 ze dne 4. srpna 2009), stanoví pod nadpisem „Pružné smluvní formy přijímání a zaměstnávání zaměstnanců“:

„1. Pokud jde o požadavky související s běžnými potřebami, veřejná správa zaměstnává výlučně prostřednictvím pracovních smluv na dobu neurčitou na základě postupů přijímání stanovených v článku 35.

3 — Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32; Zvl. vyd. 05/02, s. 3).

2. Ke splnění dočasných a výjimečných požadavků může veřejná správa za dodržení platných postupů pro přijímání do zaměstnání použít pružné smluvní formy přijímání a zaměstnávání zaměstnanců upravené občanským zákoníkem a zákony týkajícími se podnikových pracovních poměrů. Aniž je dotčena pravomoc orgánů veřejné správy, pokud jde o vymezení organizačních potřeb v souladu s platnými právními předpisy, pracovní smlouvy na dobu určitou jsou upraveny celostátními kolektivními smlouvami […].

3. V rámci boje proti zneužívání pružného zaměstnávání, a aniž by to představovalo novou nebo vyšší zátěž pro veřejné finance, vypracují orgány veřejné správy do 31. prosince každého roku na základě zvláštních pokynů obsažených ve směrnici ministra pro veřejnou správu a inovace analytickou zprávu o využívaných typech pružného zaměstnávání, která bude do 31. ledna předána hodnotícím výborům nebo interním kontrolním útvarům uvedeným v legislativním nařízení č. 286 ze dne 30. července 1999, jakož i úřadu předsedy rady ministrů, útvaru pro veřejnou službu, který vypracuje výroční zprávu pro parlament. Vedoucím pracovníkům odpovědným za pochybení při využívání pružného zaměstnávání nelze přiznat výkonnostní odměny.

[…]

5. Porušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání zaměstnanců ve veřejné správě nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou s těmito orgány, aniž jsou tím dotčeny jejich případná odpovědnost a sankce, které jim mohou být uloženy. Dotčený zaměstnanec má nárok na náhradu škody vyplývající z práce odvedené v rozporu s kogentními ustanoveními. […]“

13. Podle předkládacích rozhodnutí podléhá práce na dobu určitou ve veřejné správě rovněž legislativnímu nařízení č. 368 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (*decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*) ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001, s. 4, dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001“).

14. Podle čl. 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001, vloženého zákonem č. 247 ze dne 24. prosince 2007, ve znění nařízení s mocí zákona č. 112 ze dne 25. června 2008:

„Aniž je dotčen režim po sobě jdoucích smluv stanovený v předchozích odstavcích a není-li v kolektivních smlouvách uzavřených na celostátní, místní nebo podnikové úrovni s celostátně nejreprezentativnějšími odborovými organizacemi sjednán opak, platí, že přesáhne-li následkem opakovaného uzavírání smluv na dobu určitou týkajících se výkonu stejné práce pracovní poměr mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem celkovou dobu třiceti šesti měsíců, včetně prodlužování a obnovování smluv, považuje se pracovní poměr za sjednaný na dobu neurčitou, bez ohledu na to, že smlouvy na sebe případně přímo nenavazují […]“

15. Podle čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001, ve znění čl. 9 odst. 18 nařízení s mocí zákona č. 70 ze dne 13. května 2011 (dále jen „nařízení s mocí zákona č. 70/2011“), nyní v podobě zákona č. 106 ze dne 12. července 2011 (GURI č. 160 12. července 2011):

„[…] toto nařízení se nepoužije rovněž na smlouvy na dobu určitou uzavřené z důvodu zástupu pedagogických, administrativních, technických a pomocných pracovníků [(dále jen ‚ATP pracovníci')] vzhledem k potřebě zajistit nepřetržité poskytování služeb v oblasti školství a vzdělávání, včetně případů dočasné nepřítomnosti vyučujících a ATP pracovníků s pracovním poměrem na dobu neurčitou, jakož i určitou. V žádném z těchto případů se nepoužije čl. 5 odst. 4a tohoto nařízení.“

16. Co se týče pedagogických a ATP pracovníků, je právní úprava pracovního poměru na dobu určitou obsažena v článku 4 zákona č. 124 o naléhavých opatřeních týkajících se pracovníků ve školství (*legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico*) ze dne 3. května 1999 (GURI č. 107 ze dne 10. května 1999), ve znění nařízení s mocí zákona č. 134 ze dne 25. září 2009, nyní v pozměněné podobě zákona č. 167 ze dne 24. listopadu 2009 (GURI č. 274 ze dne 24. listopadu 1999) (dále jen „zákon č. 124/1999“). Podle předkládajícího soudu ve věcech C-22/13 a C-61/13 až C-63/13 se tento zákon nepoužije na obecní školství, které tak i nadále podléhá legislativním nařízením č. 165/2001 a č. 368/2001.

17. Podle článku 4 zákona č. 124/1999:

„1. Není-li možné obsadit místa pedagogů a učitelů, která jsou skutečně uprázdněná a volná před 31. prosincem a u nichž se dá očekávat, že tento stav setrvá až do konce školního roku, stálými pedagogickými pracovníky dané provincie nebo nadpočetnými zaměstnanci a pod podmínkou, že na tato místa již nebyli přiděleni z jakéhokoli titulu stálí zaměstnanci, obsadí se ročními zástupy do doby, než proběhnou výběrová řízení pro přijetí stálých pedagogických pracovníků.

2. Místa pedagogů a učitelů, která nejsou uprázdněná, ale která se fakticky uvolní před 31. prosincem na dobu až do konce školního roku, se obsadí prostřednictvím dočasného zástupu do konce vyučovacích aktivit. Zástup na dobu určitou až do konce vyučovacích aktivit může, ale nemusí, být zajištěn rovněž pro vyučovací hodiny, které neumožňují vytvořit pracovní místo na plný úvazek.

[…]

11. Ustanovení předchozích odstavců se použijí rovněž na ATP pracovníky. […]

[…]

14a. Smlouvy na dobu určitou uzavřené za účelem zastupování podle odstavců 1, 2 a 3, které jsou nezbytné k zajištění nepřetržitého poskytování služeb v oblasti školství a vzdělávání, mohou být přeměněny na pracovní poměry na dobu neurčitou jen v případě přijetí na stálé místo v souladu s platnými předpisy a na základě seznamů vhodných kandidátů stanovených tímto zákonem a čl. 1 odst. 605 písm. c) zákona č. 296 ze dne 27. prosince 2006, ve znění pozdějších předpisů.“

18. Podle článku 1 nařízení ministerstva školství č. 131 (*decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131*) ze dne 13. června 2007 existují tři druhy pracovních míst pedagogických a administrativních pracovníků ve školství:

— celoroční zastupování na místech, která jsou uprázdněná a volná, tzn. neobsazených stálým zaměstnancem,

— dočasné zastupování do konce vyučovacích aktivit na místech, která nejsou uprázdněná, avšak jsou rovněž volná, a

— dočasné zastupování z jiných důvodů nebo krátkodobé zastupování.

19. Přijetí učitelů na stálé místo uvedené v čl. 4 odst. 14a zákona č. 124/1999 se řídí články 399 a 401 legislativního nařízení č. 297 o konsolidaci právní úpravy v oblasti vzdělávání (*decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione*) ze dne 16. dubna 1994 (řádná příloha GURI č. 115 ze dne 19. května 1994, dále jen „legislativní nařízení č. 297/1994“).

20. Podle čl. 399 odst. 1 legislativního nařízení č. 297/1994:

„Přijímání pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol, včetně umělecko-průmyslových škol a uměleckých akademií, probíhá, pro polovinu pracovních míst, která jsou k dispozici v každém školním roce, prostřednictvím výběrového řízení na základě kvalifikačních předpokladů a se zkouškami a, pro zbývající polovinu, na základě seznamů vhodných kandidátů uvedených v článku 401."

21. Podle čl. 401 odst. 1 a 2 téhož nařízení:

„1. Seznamy vhodných kandidátů vzešlé z výběrových řízení pořádaných výhradně na základě kvalifikačních předpokladů pro pedagogické pracovníky mateřských, základních a středních škol, včetně umělecko-průmyslových škol a uměleckých akademií, se mění na stálé seznamy vhodných kandidátů využívané pro přijímání na stálá místa uvedené v čl. 399 odst. 1.

2. Stálé seznamy vhodných kandidátů uvedené v odstavci 1 jsou pravidelně doplňovány učiteli, kteří uspěli při zkouškách organizovaných v rámci posledního regionálního výběrového řízení na základě kvalifikačních předpokladů a se zkouškami téhož druhu a na totéž místo, a učiteli, kteří požádali o převod z odpovídajícího stálého seznamu vhodných kandidátů jiné provincie. Současně s doplněním nových kandidátů probíhá aktualizace pořadí již zapsaných kandidátů."

## III – **Skutkové okolnosti věcí v původních řízeních**

### A – *Věci C-22/13 a C-61/13 až C-63/13*

22. R. Mascolo, A. Forni, I. Racca a F. Russo byly zaměstnány na základě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, první tři jako učitelky zaměstnané Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstvo pro vzdělávání, vysoké školství a výzkum, dále jen „Ministero") a poslední jako učitelka zaměstnaná Comune di Napoli (městem Neapol). Podle těchto smluv pracovaly pro své zaměstnavatele po následující doby: R. Mascolo 71 měsíců v období 9 let (2003 až 2012), A. Forni 50 měsíců a 27 dnů v období 5 let (2006 až 2012), I. Racca 60 měsíců v období 5 let (2007 až 2012) a F. Russo 45 měsíců a 15 dnů v období 5 let (2006 až 2011).

23. Žalobkyně v původních řízeních, které považovaly tyto po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou za protiprávní, se obrátily na Tribunale di Napoli a požadovaly překvalifikování těchto smluv na dobu určitou na pracovní poměry na dobu neurčitou, a tedy své přijetí na stálé místo[4], jakož i úhradu platů za dobu mezi skončením platnosti jedné smlouvy a vstupem v platnost další smlouvy a, podpůrně, náhradu vzniklé škody.

24. Podle Ministero a Comune di Napoli naopak článek 36 legislativního nařízení č. 165/2001 ve znění zákona č. 102 brání jakékoliv změně pracovního poměru. Článek 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 se vzhledem k čl. 10 odst. 4a téhož nařízení, vloženému ustanovením čl. 9 odst. 18 nařízení s mocí zákona č. 70/2011, podle názoru Ministero a Comune di Napoli nepoužije. Žalobkyně v původních řízeních podle nich nemají kromě toho ani nárok na náhradu škody, jelikož přijímací řízení proběhlo podle zákona a v žádném případě nebyly prokázány jakékoli protiprávnosti. A konečně, jelikož smlouvy na dobu určitou spolu nijak nesouvisely, a nepředstavují tedy pokračování ani prodloužení předchozích smluv, nedošlo podle názoru Ministero a Comune di Napoli k žádnému zneužití.

4 — I. Racca, která byla přijata do stálé služby v průběhu řízení na základě svého postupu ve stálém seznamu vhodných kandidátů uvedeném v článku 401 legislativního nařízení č. 297/1994, pozměnila svůj původní návrh na návrh, jímž se domáhá plného uznání odpracované doby a náhrady vzniklé škody.

25. V řízeních před předkládajícím soudem se jedná především o neslučitelnost systému využívaného italským státem pro zástup zaměstnanců na dobu neurčitou ve veřejném školství s ustanovením 5 rámcové dohody. Tribunale di Napoli podotýká, že tento systém spočívá na seznamech vhodných kandidátů, v nichž suplující učitelé figurují na základě celkově odpracované doby. Na stálé místo mohou být přijati na základě svého postupu v seznamu a pracovních míst, která jsou k dispozici. Podle tohoto soudu tento systém, jak prokazuje počet a celkové trvání smluv na dobu určitou uzavřených v projednávaných věcech, svádí ke zneužívání pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném školství. Předkládající soud zdůrazňuje [5] zejména to, že tento systém nezahrnuje opatření k předcházení zneužívání ve smyslu odst. 1 písm. a) až c) uvedeného ustanovení. Zabývá se rovněž slučitelností tohoto systému s několika obecnými zásadami unijního práva nebo ustanoveními Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

B – *Věc C-418/13*

26. C. Napolitano, D. Cittadino a G. Zangari, jakož i S. Perrella a G. Romano byly zaměstnáni Ministero prostřednictvím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, první čtyři jako učitelé a G. Romano jako administrativní pracovník, v různých školních zařízeních. Podle uvedených smluv pracovali po dobu dosahující v jednotlivých případech čtyři až sedmi školních let.

27. Žalobci v původním řízení se domnívali, že tyto po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou jsou protiprávní, a obrátili se na Tribunale di Roma a Tribunale di Lamezia Terme s návrhem na to, aby jejich smlouvy byly překvalifikovány na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a tedy na jejich přijetí na stálé místo a úhradu odměny za dobu mezi skončením platnosti jedné smlouvy a vstupem v platnost další smlouvy. Podpůrně žalobci v původním řízení požadovali náhradu vzniklé škody.

28. V rámci sporů, které jim byly předloženy, se Tribunale di Roma a Tribunale di Lamezia Terme zabývaly slučitelností čl. 4 odst. 1 a 11 zákona č. 124/1999 s ustanovením 5 rámcové dohody v rozsahu, v němž prvně uvedené ustanovení umožňuje správním orgánům neomezené přijímání pedagogických, technických nebo administrativních pracovníků na dobu určitou k obsazení pracovních míst uprázdněných v tabulkovém stavu zaměstnanců školy. Jelikož se domnívaly, že tuto otázku nelze vyřešit prostřednictvím konformního výkladu, jelikož uvedené ustanovení je formulováno jednoznačně, ani nepoužitím dotčených vnitrostátních ustanovení, jelikož ustanovení 5 rámcové dohody nemá přímý účinek, obrátily se incidenčně na Corte costituzionale, aby rozhodl o případném nesouladu čl. 4 odst. 1 a 11 zákona č. 124/1999 s článkem 117 ústavy Italské republiky.

29. Ve svém předkládacím rozhodnutí Corte costituzionale konstatuje, že italská právní úprava použitelná ve školství nestanoví, pokud jde o zaměstnance na dobu určitou, maximální dobu celkového trvání smluv ani maximální počet jejich obnovení ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. b) a c) rámcové dohody. Zabývá se ale tím, zda by tato právní úprava nemohla mít „objektivní důvod“ ve smyslu bodu 1 písm. a) uvedeného ustanovení.

30. Corte costituzionale v tomto ohledu uvádí, že vnitrostátní právní předpisy jsou přinejmenším v zásadě koncipovány tak, aby zaměstnávání pracovníků ve školství prostřednictvím smluv na dobu určitou splňovalo kritérium objektivních důvodů uvedené v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) rámcové dohody. Má nicméně pochybnosti o slučitelnosti jednotlivých ustanovení vnitrostátních právních předpisů s tímto ustanovením.

5 — Na rozdíl od toho, co rozhodl Corte suprema di cassazione (nejvyšší kasační soud) ve svém rozsudku č. 10127/12.

## IV – **Předběžné otázky**

31. Předběžné otázky předkládajících soudů se částečně překrývají. Prvních šest otázek položených ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13 je totožných. První až třetí otázka položená ve věci C-63/13 odpovídá druhé až čtvrté otázce položené ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13. Ve věcech C-61/13 a C-62/13 je Soudnímu dvoru položena i sedmá otázka. A konečně, otázky položené ve věci C-418/13 odpovídají v hlavních bodech první otázce položené ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13.

32. Ve snaze o přehlednost reprodukuji níže všechny předběžné otázky předložené oběma předkládajícími soudy.

33. Ve věcech C-22/13 a C-61/13 až C-63/13 se Tribunale di Napoli rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následujících sedm předběžných otázek:

„1) Představuje popsaný právní rámec v oblasti školství rovnocenné opatření ve smyslu ustanovení 5 směrnice [1999/70]?

2) Kdy je třeba mít za to, že u daného pracovního poměru je zaměstnavatelem ‚stát' ve smyslu ustanovení 5 směrnice [1999/70], a zejména ve smyslu výrazu ‚specifická odvětví nebo kategorie zaměstnanců', což může ospravedlňovat odlišné důsledky oproti důsledkům plynoucím z pracovních poměrů v soukromém sektoru?

3) Zahrnuje pojem ‚pracovní podmínky' podle ustanovení 4 směrnice [1999/70], při zohlednění vysvětlení obsaženého v čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice [Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303 s. 16)] a v čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice [Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23)], důsledky nezákonného ukončení pracovního poměru? Je v případě kladné odpovědi na předchozí otázku možné rozdíl mezi důsledky, které vnitrostátní právní předpisy běžně spojuje s nezákonným ukončením pracovního poměru podle toho, zda se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou, ospravedlnit s ohledem na ustanovení 4?

4) Je v souladu se zásadou loajální spolupráce zakázáno, aby stát v řízení o předběžné otázce popsal Soudnímu dvoru […] vnitrostátní právní rámec způsobem, který vědomě neodpovídá skutečnosti, a je soud v případě neexistence jiného výkladu vnitrostátního práva, který by rovněž splňoval povinnosti vyplývající z členství v Evropské unii, povinen vykládat vnitrostátní právní předpisy pokud možno v souladu s výkladem zastávaným daným státem?

5) Je uvedení předpokladů, za nichž se pracovní smlouva na dobu určitou může změnit na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, jednou z podmínek vztahujících se na pracovní smlouvu nebo pracovní poměr, které stanoví směrnice [91/533], a zejména její čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. e)?

6) Je v případě kladné odpovědi na předchozí otázku změna právních předpisů se zpětnou účinností, která nezaručuje zaměstnancům možnost uplatnit svá práva vyplývající z uvedené směrnice, tzn. dodržování pracovních podmínek stanovených v aktu o přijetí, v rozporu s čl. 8 odst. 1 směrnice [91/533] a s cíli stanovenými touto směrnicí, zejména v druhém bodě jejího odůvodnění?

7) Je třeba obecné zásady platného [unijního] práva […], kterými jsou právní jistota, ochrana legitimního očekávání, rovnost procesních zbraní, účinná soudní ochrana, právo na nezávislý soud, a obecně na spravedlivý proces, zaručené [článkem 6 SEU] […], ve spojení s článkem 6 [Evropské] úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950, a s články 46 a 47 a čl. 52 odst. 3 [Listiny] […], vykládat v tom smyslu, že

v rámci působnosti směrnice [1999/70] brání tomu, aby italský stát po uplynutí značné doby (tří let a šesti měsíců) přijal takové právní ustanovení, jakým je článek 9 nařízení s mocí zákona č. 70/2011, jež vložil do článku 10 legislativního nařízení č. 368/01 odst. 4a, který může změnit důsledky probíhajících řízení tak, že by byl přímo poškozen pracovník ve prospěch zaměstnavatele, kterým je stát, a že by zanikla možnost sankcionovat zneužívající obnovování smluv na dobu určitou, stanovená vnitrostátními právními předpisy?“

34. Ve věci C-418/13, se Corte costituzionale rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být ustanovení 5 bod 1 [rámcové dohody ] vykládáno v tom smyslu, že brání uplatňování čl. 4 odst. 1 poslední věty a čl. 4 odst. 11 zákona [č. 124/1999] – který upravuje celoroční zastupování na místech, ‚která jsou skutečně uprázdněná a volná před 31. prosincem‘, a stanoví, že pracovní místa jsou obsazována formou celoročního zastupování do doby, než proběhnou výběrová řízení na přijetí stálých pedagogických pracovníků‘ – tedy ustanovením, která umožňují používání smluv na dobu určitou, aniž jsou stanoveny konkrétní lhůty pro ukončení výběrových řízení a je stanoveno právo na náhradu škody?

2) Představují organizační potřeby italského systému školství, tak jak jsou popsány výše, takové objektivní důvody ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 [rámcové dohody], z nichž může být taková právní úprava, jakou je tato italská, jež u pracovníků ve školství přijímaných na dobu určitou nestanoví právo na náhradu škody, slučitelná s unijním právem?“

## V – **Řízení před Soudním dvorem**

35. Předkládací rozhodnutí byla Soudnímu dvoru doručena 17. ledna (věc C-22/13), 7. února (věci C-61/13 až C-63/13) a 23. července 2013 (věc C-418/13). Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 8. března 2013 byly věci C-22/13 a C-61/13 až C-63/13 spojeny. Písemné vyjádření předložili R. Mascolo, A. Forni, I. Racca a F. Russo (věci C-22/13 a C-61/13 až C-63/13), C. Napolitano, D. Cittadino a G. Zangari, jakož i S. Perrella a G. Romano (věc C-418/13) a italská vláda, jakož i Evropská komise. Federazione Gilda-Unams, Federazione Lavoratori della Conoscenza – FLC CGIL a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) předložily vyjádření pouze ve věci C-62/13. Polská vláda předložila vyjádření ve věcech C-22/13 a C-61/13 až C-63/13 a řecká vláda pouze ve věci C-418/13.

36. Rozhodnutím ze dne 11. února 2014 Soudní dvůr rozhodl o spojení věcí C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13 pro účely ústní části řízení a rozsudku podle čl. 54 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora.

37. Soudní dvůr s vyhlídkou společného jednání v těchto věcech vyzval v souladu s čl. 61 odst. 2 svého jednacího řádu účastníky řízení zamýšlející zúčastnit se tohoto jednání, aby navzájem konzultovali své postoje, aby se při svých řečech soustředili na výklad ustanovení 5 rámcové dohody a odpověděli na sedmou otázku položenou ve věcech C-61/13 a C-62/13.

38. Ústní vyjádření jménem R. Mascolo, A. Forni, I. Racca a F. Russo, C. Napolitano a D. Cittadino, Ministero Comune di Napoli, Federazione Gilda-Unams, Federazione Lavoratori della Conoscenza – FLC CGIL a Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) a italské vlády, jakož i Komise byla přednesena na jednání konaném dne 27. března 2013.

## VI – **Analýza**

### A – *K příslušnosti Soudního dvora a přípustnosti žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce*

39. Zaprvé Comune di Napoli, italská vláda a Komise v písemných vyjádřeních zpochybnily přípustnost čtvrté předběžné otázky ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13 a třetí předběžné otázky ve věci C-63/13.

40. Tyto otázky se týkají zaprvé výkladu zásady loajální spolupráce vzhledem k jednání členského státu v rámci předchozího řízení o předběžné otázce. Předpokladem, na němž je založena první otázka ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13, je totiž to, že výklad vnitrostátního práva zastávaný italskou vládou je nesprávný. Tribunale di Napoli ve své čtvrté otázce vychází z tohoto předpokladu a odkazuje na výklad vnitrostátního právního rámce poskytnutý italskou vládou ve věci Affatato [6]. Podle uvedeného soudu tento výklad neodpovídá výkladu uvedenému italskou vládou v rámci projednávaných věcí. V důsledku toho se táže, zda italský stát na základě této skutečnosti neporušil povinnost loajální spolupráce.

41. Zadruhé se předkládající soud [7] táže, zda ho povinnost loajální spolupráce nutí, aby při výkladu vnitrostátního práva, který by byl v souladu s unijním právem, respektoval výklad poskytnutý Soudnímu dvoru v jiné souvislosti členským státem, jehož je součástí, a to i když vnitrostátní soud vyššího stupně rozhodl o nesprávnosti tohoto výkladu [8].

42. Připomínám, že v rámci rozdělení funkcí mezi Soudní dvůr a vnitrostátní soudy v řízení o předběžné otázce není Soudní dvůr příslušný rozhodovat o jednání členského státu ani o výkladu vnitrostátních právních předpisů. Výklad vnitrostátního práva, a tedy i rozhodování o sporech souvisejících s tímto výkladem, přísluší toliko vnitrostátním soudům, a nikoliv Soudnímu dvoru [9].

43. Zadruhé musím odmítnout argumenty uplatněné ve věci C-63/13 ze strany Comune di Napoli, podle nichž je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce předložená Soudnímu dvoru nepřípustná. Tvrdí především, že výklad ustanovení 5 rámcové dohody není nutný. Comune di Napoli totiž tvrdí, že z předkládacího rozhodnutí plyne, že Tribunale di Napoli má na základě vodítek poskytnutých judikaturou Soudního dvora za to, že preventivní a sankční opatření přijatá italskými právními předpisy k provedení rámcové dohody jsou nedostatečná, takže po posouzení všech okolností daného případu by mohl při svém rozhodování postupovat cestou konformního výkladu.

44. Připomínám, že v rámci soudní spolupráce zavedené článkem 267 SFEU se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí žádosti podané vnitrostátním soudem je ze strany Soudního dvora možné jen ve zvláštních situacích [10]. Mimoto jedině vnitrostátní soud je příslušný k posouzení nezbytnosti rozhodnutí o předběžné otázce i relevantnosti otázek, které klade Soudnímu dvoru [11].

6 — V této věci italská vláda tvrdila, že čl. 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001, který stanoví, že po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou přesahující celkové trvání 36 měsíců se mění na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, se na veřejný sektor použije. Viz usnesení Affatato (C-3/10, EU:C:2010:574, bod 48).

7 — Co se týče tohoto aspektu otázky, předkládající soud vychází z odlišného předpokladu, a sice že vnitrostátní právo by mohlo být vykládáno v tom smyslu, že čl. 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001, který stanoví překvalifikování po sobě jdoucích smluv na dobu určitou s celkovým trváním přesahujícím 36 měsíců na smlouvy na dobu neurčitou, se na veřejný sektor, včetně školství, použije. Viz poznámka pod čarou 5 stanoviska v projednávaných věcech.

8 — Předkládající soud uvádí, že Corte di cassazione ve svém rozsudku č. 10127/12 vyloučil použití čl. 5 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/01 na veřejný sektor, včetně školství, a tudíž že vyjádření ve věci Affatato v podstatě neodpovídá skutečnosti (viz usnesení Affatato, EU:C:2010:574, bod 48).

9 — V tomto smyslu viz rozsudky Dietz (C-435/93, EU:C:1996:395, bod 39), Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, bod 21) a Bouanich (C-265/04, EU:C:2006:51, bod 51).

10 — Rozsudek Inter-Environnement Wallonie a Terre wallonne (C-41/11, EU:C:2012:103, bod 35).

11 — Rozsudek Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, bod 32).

B – *K věci samé*

45. Svými předběžnými otázkami se předkládající soudy především tážou, zda taková vnitrostátní právní úprava týkající se veřejného školství, jakou je italská právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, je v souladu s rámcovou dohodou. Tribunale di Napoli se zejména zabývá slučitelností jednotlivých ustanovení italských právních předpisů s ustanovením 5 rámcové dohody, jakož i s několika obecnými zásadami unijního práva nebo ustanoveními Listiny.

46. Soudní dvůr nemá v rámci řízení o předběžné otázce pravomoc rozhodovat o slučitelnosti vnitrostátního opatření s unijním právem. Může nicméně vnitrostátnímu soudu poskytnout veškeré poznatky k výkladu unijního práva, které mu umožní posoudit tuto slučitelnost za účelem rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena [12].

1. Úvodní poznámky

47. Projednávaná věc se vyznačuje komplexními právními souvislostmi [13]. Považuji tedy za nutné před vlastním přezkumem předběžných otázek nejprve připomenout základní prvky vnitrostátního systému nahrazování pedagogických pracovníků ve veřejném školství [14]. Na základě informací vyplývajících z předkládacích rozhodnutí, jakož i z jednání se mi jeví, že systém zavedený italskými právními předpisy funguje v podstatě následujícím způsobem.

48. Legislativní nařízení č. 165/2001 a č. 368/2001 provedly do italského práva rámcovou dohodu, pokud jde o veřejný i soukromý sektor. Z předkládacích rozhodnutí však plyne, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních použitelná na veřejné školství se od těchto legislativních nařízení v určitých ohledech odchyluje.

49. Přijímání pedagogických pracovníků na stálé místo probíhá podle této právní úpravy dvěma různými způsoby, a to pro polovinu uprázdněných pracovních míst v každém školním roce prostřednictvím výběrového řízení na základě kvalifikačních předpokladů a se zkouškami a pro zbývající polovinu na základě stálých seznamů vhodných kandidátů, na nichž figurují zejména učitelé, kteří již uspěli v takovém výběrovém řízení [15]. Z uvedených seznamů jsou obsazovány celoroční zástupy na uprázdněných místech „do doby, než proběhnou výběrová řízení pro přijetí stálých pedagogických pracovníků“ [16]. Postup v těchto seznamech, který může vést k přijetí na stálé místo, je svázán s opakovanými zástupy.

50. V tomto ohledu z písemných vyjádření žalobců v původním řízení ve věci C-418/13, jakož i z vyjádření Komise na jednání plyne, že na stálých seznamech vhodných kandidátů figurují nejen jména úspěšných kandidátů z otevřených výběrových řízení na základě kvalifikačních předpokladů a se zkouškami, kterým se nepodařilo získat stálé místo, ale rovněž jména učitelů, kteří studovali školy zaměřené na pedagogicko-výchovné dovednosti, a účastnili se tedy kurzů pro dosažení pedagogického minima. Tento systém postupu v seznamu vhodných kandidátů, který je založen na celkové době odpracované v něm zapsanými osobami, umožňuje přijmout na stálé místo učitele, kteří uspěli v otevřeném výběrovém řízení, a dále učitele, kteří v takovém výběrovém řízení nikdy neuspěli, ale navštěvovali výše uvedené kurzy pro dosažení pedagogického minima.

12 — Rozsudek Azienda Agro-Zootecnica Franchini a Eolica di Altamura (C-2/10, EU:C:2011:502, bod 35 a citovaná judikatura).

13 — Je třeba zdůraznit, že tyto souvislosti byly v předkládacích rozhodnutích Tribunale di Napoli popsány značně nejednoznačně.

14 — Ze spisu plyne, že pojem „veřejné školství“ nezahrnuje obecní školství.

15 — Viz čl. 399 odst. 1 a čl. 401 odst. 1 a 2 legislativního nařízení č. 297/1994.

16 — Viz čl. 4 odst. 1 zákona č. 124/1999.

51. Corte costituzionale v tomto ohledu uvádí, že konání výběrových řízení bylo mezi roky 1999 a 2011 přerušeno [17] a že toto období se ve školství vyznačovalo velmi omezeným počtem přijímání s pracovními smlouvami na dobu neurčitou a citelným snížením počtu pracovních smluv na dobu určitou mezi roky 2007 a 2012.

52. Za spisu rovněž plyne, že přijímání uchazečů do škol zaměřených na pedagogicko-výchovné dovednosti bylo pozastaveno na dobu neurčitou zákonem č. 133 ze dne 25. června 2008.

53. Předběžné otázky je tedy třeba přezkoumávat v těchto souvislostech.

## 2. K první otázce

54. První předběžnou otázkou položenou Tribunale di Napoli ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13, jakož i první a druhou předběžnou otázkou položenou Corte costituzionale ve věci C-418/13, které je třeba zkoumat společně, se tyto předkládající soudy především táží, zda italské právní předpisy použitelné na pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené s učiteli zajišťujícími zástup ve veřejném školství obsahují dostatečná opatření k předcházení a určení zneužívání takových smluv, a tedy zda jsou tyto předpisy v souladu s ustanovením 5 rámcové dohody [18].

55. Za účelem určení, zda vnitrostátní právní předpisy dotčené ve věcech v původních řízeních obsahují dostatečná opatření ve smyslu toto ustanovení, posoudím nejprve působnost rámcové dohody, abych se mohl následně zabývat jejím výkladem ve světle relevantní judikatury.

### a) K působnosti rámcové dohody

56. Řecká vláda tvrdí, že členský stát může školství od povinností uložených ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody zcela osvobodit. Na podporu tohoto argumentu tvrdí, že toto ustanovení umožňuje zohlednit „potřeby specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců“.

57. V tomto ohledu připomínám, že působnost rámcové dohody je definována v ustanovení 2 bodě 1 ve spojení s ustanovením 3 bodem 1 této rámcové dohody. Podle ustálené judikatury Soudního dvora tak ze samotného znění prvně uvedeného ustanovení plyne, že rámcová dohoda má širokou působnost, z níž v zásadě není vyloučeno žádné specifické odvětví [19]. Vztahuje se obecně 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“.

58. Mimoto Soudní dvůr již dříve rozhodl, že pojem „zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu určitou“ [20] zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnáni zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru [21].

17 — Ze spisu plyne, že nová výběrová řízení se konala v roce 2012.

18 — Z písemností Komise plyne, že tento orgán zahájil řízení pro nesplnění povinnosti, v nichž Italské republice vytýká, že nepřijala opatření, která by byla s to předcházet zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve školství.

19 — Rozsudky Adeneler a další (C-212/04, EU:C:2006:443, bod 56), Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, EU:C:2009:250, body 114 a 166), usnesení Koukou (C-519/08, EU:C:2009:269, bod 71), rozsudky Sorge (C-98/09, EU:C:2010:369, body 30 a 31), Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres (C-444/09 a C-456/09, EU:C:2010:819, bod 39), jakož i Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 34).

20 — Podle ustanovení 3 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“.

21 — Rozsudky Adeneler a další (EU:C:2006:443, bod 56) a Della Rocca (EU:C:2013:235, bod 34).

59. Smlouvy nebo pracovní poměry na dobu určitou uzavřené ve veřejném školství proto z působnosti této rámcové dohody nelze vyloučit [22]. Argument uplatňovaný řeckou vládou v rámci první otázky ve věci C-418/13 tedy musím odmítnout.

b) K výkladu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody

60. Z ustanovení 1 rámcové dohody plyne, že jejím účelem je vytvořit rámec, který zabrání zneužívání vyplývajícímu z používání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou [23]. Tento rámec tedy stanoví několik minimálních ochranných ustanovení, jejichž úkolem je zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců [24], a tedy narušení jejich duševní pohody z důvodu, že jsou dlouhodobě zaměstnáni na základě smlouvy na dobu určitou [25]. Této kategorii zaměstnanců totiž hrozí, že nebudou mít po značnou část svého pracovního života stabilní místo, které přitom, jak vyplývá z rámcové dohody, představuje jeden z hlavních prvků ochrany zaměstnanců [26].

61. Za tímto účelem zahrnuje uvedený rámec dva druhy opatření: opatření k předcházení zneužívání, uvedená v ustanovení 5 odst. 1, a opatření k určení zneužití, stanovená zejména v ustanovení 5 odst. 2 písm. b) rámcové dohody [27].

i) K existenci opatření k předcházení zneužívání

62. Členské státy mají povinnost („účinné a závazné přijetí“) zavést jedno nebo více z opatření uvedených v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody, pokud jejich vnitrostátní právo ještě neobsahuje rovnocenná právní opatření [28]. Opatření dotčená uvedeným ustanovením se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, maximálního celkového trvání těchto pracovních smluv a poměrů a počtu jejich obnovení.

63. Předkládající soudy, žalobci ve věcech v původních řízeních a Komise se v podstatě shodují na tom, že italské právní předpisy dotčené ve věcech v původních řízeních nestanoví počet obnovení těchto po sobě jdoucích smluv ani jejich maximální celkové trvání ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. b) a c) rámcové dohody. Tribunale di Napoli zejména uvádí, že od nabytí účinnosti legislativního nařízení č. 70/2011 čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 vylučuje, aby byl ve veřejném školství uplatňován čl. 5 odst. 4a uvedeného nařízení, který stanoví, že pracovní smlouvy na dobu určitou přesahující celkové trvání 36 měsíců se mění na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, což umožňuje neomezené obnovování smluv.

22 — Podle ustanovení 2 bodu 2 téže rámcové dohody mohou členské státy nebo sociální partneři vyjmout z působnosti této rámcové dohody „vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání“, jakož i „pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání“. Rozsudky Adeneler a další (EU:C:2006:443, bod 57) a Della Rocca (EU:C:2013:235, bod 35).

23 — Rozsudek Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 26).

24 — Rozsudky Adeneler a další (EU:C:2006:443, bod 63), Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, bod 88), jakož i Angelidaki a další (EU:C:2009:250, bod 73). V rámci Unie je většina nových pracovních míst vytvořených v posledních letech (a to i před krizí) založena na smlouvách na dobu určitou a jiných atypických formách zaměstnávání. Viz sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 18. dubna 2012 nazvané „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst [COM(2012) 173 final, s. 12].

25 — Bod 6 obecného odůvodnění rámcové dohody uvádí, že smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů a přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon.

26 — Rozsudek Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, bod 64). Soudní dvůr rovněž rozhodl, že z druhého pododstavce preambule rámcové dohody a z bodu 8 jejího obecného odůvodnění plyne, že pracovní smlouvy na dobu určitou mohou vyhovovat zaměstnavatelům i zaměstnancům pouze za některých okolností. Viz usnesení Vassilakis a další (C-364/07, EU:C:2008:346, bod 83).

27 — Viz stanovisko generálního advokáta Poiares Madura ve věci Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, bod 29).

28 — Rozsudky Marrosu a Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, body 44 a 50) a, z nedávné doby Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, bod 42).

64. Na základě své analýzy spisu toto stanovisko sdílím. Pokud právní předpisy dotčené ve věcech v původních řízeních nespadají pod bod 1 písm. b) ani pod bod 1 písm. c) ustanovení 5 rámcové dohody, je tedy třeba zkoumat, zda obsahují opatření k předcházení zneužití ve smyslu bodu 1 písm. a) tohoto ustanovení, nebo alespoň opatření rovnocenné opatřením uvedeným v tomto ustanovení 5.

65. Jak vyplývá ze všech písemných vyjádření, odpověď na tuto otázku je třeba hledat v judikatuře Soudního dvora, konkrétně v rozsudku Kücük [29]. Uvedený rozsudek se týká toho, zda dočasná potřeba zastupujících zaměstnanců stanovená vnitrostátní právní úpravou může představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. Je tedy užitečné krátce připomenout úvahy Soudního dvora rozvinuté v uvedeném rozsudku.

66. Soudní dvůr zaprvé rozhodl, že pojem „objektivní důvody" ospravedlňující v konkrétním kontextu obnovení smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou se musí týkat přesných a konkrétních okolností charakterizujících danou činnost, a které tudíž mohou v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou [30]. Naopak vnitrostátní ustanovení, které se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není s uvedenými požadavky v souladu [31].

67. Zadruhé měl Soudní dvůr za to, že ustanovení, jež dovoluje obnovení smluv na dobu určitou za účelem nahrazení jiných zaměstnanců, kteří nemohou momentálně vykonávat svou pracovní činnost, není samo o sobě s rámcovou dohodou v rozporu [32]. V tomto ohledu Soudní dvůr upřesnil, že skutečnost, že veřejná správa má vysoký počet zaměstnanců, činí nevyhnutelnými dočasné náhrady, zejména pro nepřítomnosti zaměstnanců z důvodu nemoci, mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo jiného volna. Podle něj může za těchto okolností nahrazení zaměstnanců na dobu určitou představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, odůvodňující použití smluv na dobu určitou, jakož i jejich obnovování v závislosti na vyvstalých potřebách [33].

68. Soudní dvůr však prohlásil, že i když lze v zásadě nahrazení nepřítomných zaměstnanců připustit jako objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, musí příslušné orgány dbát na to, aby konkrétní uplatnění tohoto objektivního důvodu bylo s ohledem na zvláštnosti dotyčné činnosti a na podmínky jejího výkonu v souladu s požadavky rámcové dohody. Při použití dotyčných právních předpisů musí tyto orgány být schopny stanovit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda takové smlouvy skutečně odpovídají opravdové potřebě dočasného, a nikoliv trvalého a dlouhodobého charakteru [34].

69. A konečně Soudní dvůr rozhodl, že obnovování smluv na dobu určitou za účelem pokrytí trvalých a dlouhodobých potřeb není ospravedlněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. Uvedl, že všem orgánům dotyčného členského státu přísluší, aby v rámci svých pravomocí zajistily dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody a konkrétně ověřily, zda účelem obnovování po sobě jdoucích smluv na dobu určitou je pokrytí dočasných potřeb a zda dotčené vnitrostátní právní předpisy nejsou ve skutečnosti využívány k uspokojení trvalých a dlouhodobých personálních potřeb zaměstnavatele. Zejména Soudní dvůr uvedl, že „těmto orgánům přísluší, aby

29 — C-586/10, EU:C:2012:39. Pokud jde o uvedený rozsudek, viz následující komentář: Robin-Olivier, S., a Rémy, P., „La protection des travailleurs atypiques est-elle en régression? Double réflexion sur l'arrêt Kücük de la Cour de justice", *Revue de droit de travail* (2013), s. 645.

30 — V tomto smyslu viz rozsudky Adeneler a další (EU:C:2006:443, bod 69), Angelidaki a další (EU:C:2009:250, bod 97), jakož i Kücük (EU:C:2012:39, bod 27).

31 — Rozsudky Adeneler a další (EU:C:2006:443, bod 71) a Kücük (EU:C:2012:39, bod 28).

32 — Rozsudek Kücük (EU:C:2012:39, bod 30).

33 — Tamtéž, bod 31.

34 — V tomto smyslu viz tamtéž, body 34 a 36.

v každém jednotlivém případě posoudily všechny okolnosti věci, přičemž vezmou v potaz zejména počet uvedených po sobě jdoucích smluv uzavřených s touž osobou nebo k provedení téže práce tak, aby se vyloučila možnost, že použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, byť uzavřených zdánlivě pro pokrytí potřeby zástupu, bude zaměstnavateli zneužíváno“ [35].

70. Podotýkám, že ve sporech v původních řízeních jsou dotčené vnitrostátní právní předpisy formulovány spíše obecně a abstraktně, bez konkrétní souvislosti s obsahem a podmínkami výkonu činnosti, které se po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou týkají. Nezdá se mi, že by taková právní úprava umožňovala, aby příslušné orgány při jejím uplatňování stanovily objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření existence skutečné potřeby dočasné náhrady.

71. Mimoto, i když může taková vnitrostátní právní úprava, jaká je dotčena ve věcech v původních řízeních, v zásadě představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody [36], kladu si ještě následující otázku: byl systém obnovování po sobě jdoucích smluv na dobu určitou zavedený touto právní úpravou využíván pouze k pokrytí dočasných potřeb veřejné správy v oblasti pedagogických pracovníků?

72. Zdá se, že tomu tak není. Ze znění předkládacích rozhodnutí totiž plyne, že se uvedené italské právní předpisy použitelné na veřejné školství neomezují na uzavírání nebo obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců nahrazujících dočasně nepřítomné zaměstnance. Naopak se mi zdá , že cílem uvedených náhrad je rovněž krytí *trvalých a dlouhodobých potřeb pracovních sil* [37].

73. Corte Costituzionale v tomto ohledu především uvádí, že čl. 4 odst. 1 poslední věta zákona č. 124/1999 upřesňuje, že místa skutečně *uprázdněná a volná* před 31. prosincem jsou obsazována celoročními zástupy „do doby, než proběhnou výběrová řízení pro přijetí stálých pedagogických pracovníků“ [38]. Uvádí, že toto ustanovení tedy rovněž výslovně stanoví obnovování pracovních smluv na dobu určitou v případě zaměstnanců zajišťujících zástup při obsazování uprázdněných pracovních míst. I když tak k přijetí zastupujících zaměstnanců dochází v zásadě na dobu určitou, skutečnost, že nebyla stanovena žádná přesná lhůta pro uskutečnění výběrového řízení pro přijetí stálých zaměstnanců, přináší naprostou nejistotu ohledně okamžiku konání těchto výběrových řízení. Jak tvrdila Komise ve svých písemných a ústních vyjádřeních, tento okamžik je nejistý, jelikož závisí na dostupnosti nezbytných finančních prostředků a na organizačních rozhodnutích závisejících pouze na posouzení veřejné správy.

74. Z toho dle mého názoru plyne, že právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních umožňuje využívat smlouvy na dobu určitou k „trvalému pokrytí dlouhodobých potřeb“ školství, což je nežádoucí a mělo tomu být zabráněno přijetím jednoho nebo více omezujících opatření uvedených v ustanovení 5 rámcové dohody [39].

35 — Tamtéž, body 39 a 40.

36 — Například to, že školství zaměstnává velké množství osob, za něž je nutno zajistit dočasné náhrady.

37 — „A system in which permanent jobs are done by individual temporary agents, who are replaced by other individual temporary agents, contravenes the framework agreement, in the letter of the law and in the spirit of the law. Employers cannot take the easy route of employing successive temporary personnel for permanent jobs. Besides, such a system is contrary to the principle that employment should be on the basis of an indeterminate period and that it is only possible to offer temporary contracts if there are objective reasons“, Blanpain, R., *European Labour Law*, 12. vydání, Wolters Kluwer, 2010, s. 472.

38 — Zdůrazněno autorem tohoto stanoviska. Na základě tohoto ustanovení totiž může být mezi veřejnou správou a učiteli uzavřeno několik typů smluv na dobu určitou: i) roční zástup na volných a uprázdněných pracovních místech v tabulkovém stavu zaměstnanců, tzn. místech, na něž nebyl nikdo přijat nastálo, do konce školního roku (31. srpna), ii) dočasný zástup na volných, ale neuprázdněných pracovních místech v rámci skutečného stavu zaměstnanců do konce vyučovacích aktivit (30. června) a konečně iii) dočasné nebo krátkodobé zástupy v ostatních případech do doby, než pominou důvody jejich existence.

39 — Viz stanovisko generálního advokáta Jääskinena ve věci Jansen (C-313/10, EU:C:2011:593, bod 35).

75. Judikatura Soudního dvora uvádí, že členské státy mají na základě ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody prostor pro uvážení při naplňování cíle stanoveného tímto ustanovením. Doplňuje však, že tento prostor pro uvážení podléhá podmínce, že zaručí výsledek požadovaný unijním právem, tak jak to vyplývá nejen z čl. 288 třetího pododstavce SFEU, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení s bodem 17 jejího odůvodnění [40].

76. Nedomnívám se, že výsledek požadovaný rámcovou dohodou je spornou právní úpravou zaručen. V tomto ohledu musím odmítnout argumenty uplatňované italskou a v podstatě i řeckou vládou, podle nichž je právní úprava zaměstnávání pracovníků ve školství ospravedlněná. A to nutností vysoké flexibility umožňující zohledňovat úzký vztah mezi potřebou zajistit zástupy a cyklickými a nepředvídatelnými změnami počtu žáků. Dále se jedná o finanční důvody, kdy početná ustanovení z nedávné doby určená k omezení veřejných výdajů vedla ve školství ke snížení počtu nově přijatých zaměstnanců na stálá místa a k využívání smluv na dobu určitou.

77. Co se týče, zaprvé, argumentu souvisejícího s flexibilitou vzdělávacího systému, je sice pravdou, jak uvedl Corte costituzionale, že je třeba uspokojit každou poptávku po školní docházce, jelikož odpovídá základnímu právu na vzdělání. Mechanismus krytí potřeb zastupujících zaměstnanců vyžaduje určitou flexibilitu související s faktory, jakými jsou zejména vývoj počtu žáků, volna z důvodu nemoci nebo mateřské dovolené. Podle tohoto soudu tak v zásadě systémy stálých seznamů vhodných kandidátů mohou spolu se systémem otevřených výběrových řízení zajistit dodržování objektivních kritérií při zaměstnávání pracovníků ve školství s pracovními smlouvami na dobu určitou. Zajišťuje těmto pracovníkům rovněž rozumné šance na stálé místo s pracovní smlouvou na dobu neurčitou.

78. Jak však plyne z bodu 73 stanoviska v projednávaných věcech, skutečnost, že nebyla stanovena žádná přesná lhůta pro uskutečnění otevřených výběrových řízení, jejichž pořádání bylo pozastaveno po dobu více než deseti let [41], má za následek naprostou nejistotu ohledně doby konání těchto výběrových řízení a prokazuje, že smlouvy na dobu určitou byly využívány ke krytí trvalých a dlouhodobých potřeb dotyčné veřejné správy, což přísluší ověřit předkládajícím soudům.

79. Pokud jde zadruhé o argument vycházející z finančních omezení dopadajících v poslední době na školství na základě četných vnitrostátních ustanovení, domnívám se, že tato omezení nemohou ospravedlňovat zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Předkládajícím soudům tedy přísluší posoudit, zda finanční omezení uložená veřejné správě četnými ustanoveními představují dostatečně konkrétní ospravedlnění využívání smluv na dobu určitou, tak jak ho vyžaduje judikatura Soudního dvora uvedená v bodech 66 až 69 stanoviska v projednávaných věcech. Podle této judikatury totiž vnitrostátní ustanovení, která se omezují na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povolují použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, nejsou v souladu s požadavkem ospravedlnění využívání těchto smluv přesnými a konkrétními okolnostmi. Soudní dvůr v tomto ohledu rozhodl, že tyto okolnosti mohou vyplývat zejména z konkrétní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu [42].

80. Mimoto obecná ustanovení zavádějící finanční omezení ponechávají zaměstnavatelům ve veřejném školství velkou volnost při zneužívání smluv na dobu určitou, kdežto cílem rámcové dohody je takovému zneužívání zamezit. Jsem toho názoru, že tato volnost přesahuje meze prostoru členských států pro posouzení ve smyslu rámcové dohody.

40 — Rozsudky Angelidaki a další (EU:C:2009:250, bod 80) a Kücük (EU:C:2012:39, bod 48).

41 — Viz bod 51 stanoviska v projednávaných věcech.

42 — Rozsudky Angelidaki a další (EU:C:2009:250, bod 96) a Kücük (EU:C:2012:39, bod 27). Soudní dvůr uvádí opatření, jejichž cílem je ochrana těhotenství a mateřství, jakož i umožnění mužům a ženám sladit své pracovní a rodinné povinnosti, jakožto legitimní cíle sociální politiky (rozsudek Kücük, EU:C:2012:39, bod 33).

81. Jak vyplývá z bodu 30 stanoviska v projednávaných věcech, přestože je systém dotčený ve věcech v původních řízeních v zásadě koncipován tak, aby splňoval objektivní důvody uvedené v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, italská vláda nepředložila důkaz existence konkrétních skutečností, které by jej ospravedlňovaly. Odkazuji zejména na dočasnost a netrvalost opakovaného využívání smluv na dobu určitou ve školství. Naopak se zdá, že ze spisu jasně vyplývá, že využívání takových smluv je v některých aspektech zneužívající, neboť jeho cílem je uspokojování *strukturálních potřeb pedagogických pracovníků*. Tyto strukturální potřeby jsou zřejmé ze značného množství zaměstnanců, kteří se na dobu více než deseti let dostali do nejisté pracovní situace, a to aniž bylo stanoveno jakékoliv omezení ohledně počtu obnovení smluv nebo maximálního celkového trvání uvedených smluv. Dle mého názoru mohla být velká část těchto míst obsazena trvale prostřednictvím smluv na dobu neurčitou, aniž by byla ohrožena nezbytná flexibilita, na kterou správně poukazuje Corte costituzionale.

82. Je tedy na předkládajících soudech, aby posoudily, zda dlouhodobé zaměstnávání učitelů prostřednictvím několika smluv na dobu určitou, které vyplývá z okolností věcí v původních řízeních, je v souladu s ustanovením 5 rámcové dohody.

ii) K existenci opatření k postihu zneužití

83. Podle předkládajících soudů neupravují právní předpisy dotčené ve věcech v původních řízeních postih zneužívání smluv na dobu určitou. V důsledku nabytí účinnosti legislativního nařízení č. 70/2011 totiž mohou být pracovní smlouvy na dobu určitou změněny na pracovní smlouvy na dobu neurčitou podle čl. 4 odst. 14a zákona č. 124/1999 pouze v případě přijetí na stálé místo na základě seznamů vhodných kandidátů. Mimoto z předkládacích rozhodnutí plyne, že se na školství nevztahuje systém náhrady škody zaměstnance v případě zneužití smluv na dobu určitou [43].

84. Podle ustanovení 5 odst. 2 rámcové dohody členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři „případně“ stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy na dobu určitou považovány za po sobě jdoucí a za jakých jsou považovány za uzavřené na dobu neurčitou. Mají tedy široký prostor pro uvážení při stanovení toho, zda je v závislosti na stávajícím sociálním a právním kontextu potřebné přijmout opatření ke změně kvalifikace [44].

85. Z ustálené judikatury Soudního dvora však plyne, 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 unijního práva. Podle samotného znění čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené [uvedenou] směrnicí“ [45], ať již přeměnou těchto vztahů na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, nebo poskytnutím náhrady škody [46].

43 — Podle Tribunale di Napoli, i když čl. 36 odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001 teoreticky stanoví náhradu škody, kterou utrpěl zaměstnanec veřejného sektoru protiprávně zaměstnaný na dobu určitou, neumožnil by mu této náhrady dosáhnout. Corte suprema di cassazione totiž ve svém rozsudku č. 10127/12 rozhodl, že toto ustanovení se v případě, kdy smlouvy na dobu určitou přesáhly maximální celkové trvání 36 měsíců, nepoužije, jelikož přijetí na dobu určitou proběhlo v souladu s právními předpisy a pochybení se netýkají podmínek výkonu pracovních úkolů. Rovněž rozhodl, že zaměstnanec protiprávně zaměstnaný na dobu určitou neutrpěl žádnou škodu, jestliže mu byla vyplacena smluvní odměna a byl si vědom neplatnosti této smlouvy.

44 — Viz stanovisko generálního advokáta Poiares Madura ve věci Marrosu a Sardino (EU:C:2005:569, bod 30).

45 — Viz zejména rozsudek Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, bod 38 a citovaná judikatura).

46 — Viz zejména rozsudek Angelidaki a další (EU:C:2009:25, body 160 až 166).

86. V projednávaném případě, jak vyplývá z bodů 63, 64, 78 a 83 stanoviska v projednávaných věcech, právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, tak jak byla popsána v předkládacích rozhodnutích, neobsahuje opatření dostatečná pro předcházení ani postih zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, ve smyslu ustanovení 5 odst. 1 a 2 rámcové dohody. Tato absence ochrany pedagogických pracovníků ve školství zjevně přesahuje meze toho, co umožňuje znění ustanovení 5 odst. 1 a 2 rámcové dohody, a je v rozporu s ním stanoveným rámcem [47], ověření čehož přísluší vnitrostátnímu soudu.

c) Dílčí závěr

87. Takové vnitrostátní právní předpisy, jako jsou italské právní předpisy dotčené ve věcech v původních řízeních, které povolují obnovování smluv na dobu určitou pro obsazování uprázdněných pracovních míst učitelů a ATP pracovníků ve veřejném školství do doby, než proběhnou výběrová řízení pro přijetí stálých zaměstnanců, aniž existuje sebemenší jistota stran lhůty dokončení těchto výběrových řízení, a tudíž nejsou stanovena objektivní a transparentní kritéria umožňující ověřit, zda obnovení uvedených smluv skutečně odpovídá opravdové potřebě a umožňuje dosáhnout sledovaného a nezbytného cíle v tomto ohledu, a které dále nestanoví žádné opatření k předcházení a postihování zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve školství, nemohou být považovány za ospravedlněné objektivními důvody ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. Vzhledem k výše uvedeným úvahám však posouzení toho, zda jsou ve věcech v původních řízeních tyto okolnosti naplněny, přísluší předkládajícím soudům.

3. Ke druhé a třetí otázce

88. Jelikož navrhuji na první otázku odpovědět záporně, mám za to, že není nutné na druhou a třetí předběžnou otázku ve věcech C-22/13, C-61/13 a C-62/13 ani na první a druhou předběžnou otázku ve věci C-63/13, které se týkají slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věcech v původních řízeních s rámcovou dohodou, odpovídat.

4. K páté a šesté otázce

89. Vzhledem k odpovědi navrhované na první otázku má soud předkládající ve věcech C-22/13 a C-61/13 až C-63/13 k dispozici veškeré informace nezbytné pro užitečné řešení sporů v původních řízeních [48].

47 — Italská vláda v tomto ohledu uvádí, že vnitrostátní právo by mohlo nabízet řešení v tomto smyslu, což zřejmě potvrzuje vyjádření některých žalobců v původních řízeních, odkazující na nedávné nařízení s mocí zákona č. 104 ze dne 12. září 2013. Podle těchto žalobců by toto nařízení s mocí zákona mohlo umožnit stabilizaci situace zaměstnanců ve školství, kteří v něm odpracovali celkově více než 36 měsíců, jejich jmenováním na období let 2014–2016.

48 — Soudní dvůr ve svých rozsudcích Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, bod 84) a Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, bod 49) prohlásil, že vzhledem ke svým ostatním odpovědím poskytnutým v těchto věcech již není třeba odpovídat na čtvrtou (v první věci) a šestou (ve druhé věci) předběžnou otázku, které byly formulovány obdobně jako sedmá otázka ve věcech C-61/13 a C-62/13.

## VII – **Závěry**

90. Na základě všech výše uvedených úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky položené Tribunale di Napoli ve věcech C-22/13 a C-61/13 až C-63/13 a Corte costituzionale ve věci C-418/13 odpověděl následovně:

„Takové vnitrostátní právní předpisy, jako jsou předpisy dotčené ve věcech v původních řízeních, které povolují obnovování smluv na dobu určitou pro obsazování uprázdněných pracovních míst učitelů a administrativních, technických a pomocných pracovníků ve veřejném školství do doby, než proběhnou výběrová řízení pro přijetí stálých zaměstnanců, aniž existuje sebemenší jistota stran lhůty dokončení těchto výběrových řízení, a tudíž nejsou stanovena objektivní a transparentní kritéria umožňující ověřit, zda obnovování uvedených smluv skutečně odpovídá opravdové potřebě a umožňuje dosáhnout sledovaného cíle a je k tomu nezbytné, a které dále nestanoví žádné opatření k předcházení a postihování zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve školství, nemohou být považovány za ospravedlněné objektivními důvody ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, tvořící přílohu 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. Vzhledem k výše uvedeným úvahám však posouzení, zda jsou ve věcech v původních řízeních tyto okolnosti naplněny, přísluší předkládajícím soudům.“