STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA NIILA JÄÄSKINENA
přednesené dne 22. dubna 2010 [1]

I – Úvod

1. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 8 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda"), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [2].

2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi paní Francescou Sorge a jejím zaměstnavatelem, Poste Italiane SpA (dále jen „Poste Italiane") ohledně ustanovení její pracovní smlouvy, které stanovilo, že se smlouva uzavírá na dobu určitou, a ve kterém nebyla uvedena jména nahrazovaných zaměstnanců ani důvody jejich nepřítomnosti. Podle vnitrostátní právní úpravy, která předcházela provedení směrnice 1999/70, měly být tyto údaje v takové pracovní smlouvě uvedeny. Naproti tomu podle legislativního nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001 [3] (dále jen „legislativní nařízení 368/2001"), které bylo *ratione temporis* použitelné na dotyčnou smlouvu, taková povinnost již neexistuje.

3. Řízení o předběžné otázce umožňuje Soudnímu dvoru upřesnit a stavět na existující judikatuře rozsudků Mangold a Angelidaki a další [4]. Soudní dvůr má posoudit vztah mezi změnou vnitrostátního práva popsanou výše a pojmem „snižování obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody", který je upraven v ustanovení 8, bodě 3 rámcové dohody. Předkládající soud žádá Soudní dvůr rovněž o vysvětlení toho, jaké účinky má na spor v původním řízení případná neslučitelnost vnitrostátních právních předpisů s rámcovou dohodou [5].

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368.

3 — Legislativní nařízení o provedení směrnice 1999/70 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001, s. 4).

4 — Rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981) a ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071).

5 — Tento soud v nedávné době položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku v rámci sporu týkajícího se Poste Italiane a rovněž legislativního nařízení 368/2001 a ustanovení 8 rámcové dohody: viz věc Vino (C-20/10, dosud projednávaná Soudním dvorem).

II – Právní rámec

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

A – *Právo Unie* [6]

4. Směrnice 1999/70 je založena na čl. 139 odst. 2 ES [7] a jejím účelem je podle jejího článku 1 „provedení rámcové dohody […] uzavřené […], která je obsažena v příloze, mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP) [8]“.

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

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

– strany rámcové dohody uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou sice jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru, neboť přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon, ale pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců;

– dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních

– rámcová dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou, zejména vytvořením obecného rámce pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou

6 — Jelikož se spor v původním řízení týká výkladu legislativního nařízení ze dne 6. září 2001, bude odkazováno na ustanovení Smlouvy o ES podle číslování použitelného před vstupem v platnost Smlouvy o fungování Evropské unie.

7 — Článek 139 odst. 2 ES stanoví, že sociální partneři mohou společně žádat, aby dohody uzavřené na úrovni Společenství byly provedeny rozhodnutím Rady na návrh Komise.

8 — A to Evropská konfederace odborových svazů, Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (přejmenovaná BusinessEurope od roku 2007) a Evropské středisko veřejných podniků.

jejich ochranou před diskriminací a pro zabránění zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž však ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k uvedeným zásadám a požadavkům, aby bylo možné přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci;

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

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

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

6. První ustanovení rámcové dohody stanoví jeho dvojí účel tím, že jednak odkazuje na respektování „zásady nediskriminace“, která je uvedena v ustanovení 4 a jednak opatření proti zneužití pracovních smluv nebo pracovněprávních vztahů na dobu určitou, které mají povahu po sobě jdoucích smluv, které jsou předmětem ustanovení 5.

7. Rozsah působnosti rámcové dohody je stanoven v ustanovení 2 následovně: „zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou“, což je pojem definovaný v ustanovení 3, „kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“.

8. Ustanovení 8 rámcové dohody, který se týká „Prováděcích ustanovení“ stanoví:

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

[…]

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

[…]

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

[…]“

B – *Vnitrostátní právní úprava*

1. Zrušená právní úprava

9. Článek 1 odstavce 1 až 4 zákona č. 230 ze dne 18. dubna 1962 o pravidlech, jimiž se řídí pracovní smlouvy na dobu určitou [9] (dále jen „zákon 230/1962“), ve znění pozdějších změn stanovil:

„Pracovní smlouva je považována za smlouvu na dobu neurčitou s výhradou níže uvedených výjimek.

Datum ukončení smlouvy může být sjednáno:

[…]

b) pokud přijímání do zaměstnání proběhlo za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců, kteří měli právo na zachování pracovního místa, jestliže v pracovní smlouvě na dobu určitou bylo uvedeno jméno nahrazovaného zaměstnance a důvod jeho nahrazení;

[…]

Ustanovení o datu ukončení pracovního poměru je neúčinné, nevyplývá-li z písemného aktu.

Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnanci opis písemného aktu.

[…]“

2. Platná právní úprava

10. Článek 11 odst. 1 legislativního nařízení 368/2001 zcela zrušil zákon 230/1962 ode dne 24. října 2001, přičemž upřesnil, že

9 — GURI č. 125 ze dne 17. května 1962, s. 2010.

italská vláda zasáhla na základě zákona, který ji zmocňoval k přijetí pravidel nezbytných k provedení aktů práva Společenství, jakým je směrnice 1999/70 [10].

11. Článek 1 odst. 1 až 3 tohoto legislativního nařízení ve své verzi použitelné na projednávaný případ [11] je následujícího znění:

„1. Je dovoleno sjednat datum ukončení pracovní smlouvy z technických, produkčních nebo organizačních důvodů nebo z důvodů potřeby nahrazení zaměstnanců.

2. Ustanovení o datu ukončení pracovního poměru je neúčinné, nevyplývá-li přímo nebo nepřímo z písemném aktu, který podrobně uvádí důvody uvedené v odstavci 1.

3. Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnanci opis písemného aktu ve lhůtě pěti pracovních dní od počátku výkonu zaměstnání. […]“.

10 — Preambule legislativního nařízení 368/2001 uvádí, že bylo přijato na základě zmocňovacího zákona č. 422 ze dne 29. prosince 2000, a zejména na základě jeho prvního článku a jeho přílohy B, která se týká směrnice 1999/70 (GURI č. 16 ze dne 20. ledna 2001, s. 5).

11 — Sporná smlouva byla uzavřena před vstupem zákona č. 247 ze dne 24. prosince 2007 v platnost (GURI č. 301 ze dne 29. prosince 2007, s. 3), který doplnil na začátek článku 1 legislativního nařízení 368/2001 odstavec, který připomíná, že „pracovní smlouva je v zásadě uzavřena na dobu neurčitou“.

III – Spor v původním řízení a předběžná otázka

12. Francesca Sorge uzavřela dne 29. září 2004 pracovní smlouvu na dobu určitou s Poste Italiane, podle které byla zaměstnána „z důvodů potřeby nahrazení zaměstnanců souvisejících konkrétně s požadavkem zabezpečit nahrazení zaměstnanců doručovatelského střediska Apulie Basilicata, a to v období od 1. října 2004 do 15. ledna 2005“.

13. Francesca Sorge podala dne 18. února 2008 žalobu proti Poste Italiane a žádala Tribunale di Trani – Sezione Lavoro (Itálie) (dále jen „Tribunale di Trani“), aby rozhodl o neplatnosti ustanovení o době určité, které je obsaženo v této smlouvě. Na podporu svého návrhu uvedla, že ve smlouvě nebyli specifikováni zaměstnanci, kteří měli být nahrazeni, ani důvod jejich nahrazení, ačkoliv přijetí do zaměstnání na základě smlouvy na dobu určitou z důvodu nahrazování v té době ještě vyžadovalo uvedení těchto údajů na základě legislativního nařízení 368/2001.

14. Poste Italiane existenci této povinnosti popřela s tím, že čl. 1 odst. 2 písm. b) zákona 230/1962 byl zrušen čl. 11 odst. 1 legislativního nařízení 368/2001, který je *ratione temporis* použitelný a nebyl nahrazen jiným ustanovením podobného znění.

15. Usnesením ze dne 9. června 2008 se Tribunale di Trani rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky [12]:

„1) Má být ustanovení č. 8 rámcové dohody upravené směrnicí 1999/70/ES vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě (jako je vnitrostátní právní úprava podle článků 1 a 11 legislativního nařízení č. 368/2001), která v rámci provádění směrnice 1999/70/ES [...] zrušila čl. 1 odst. 2 písm. b) zákona č. 230/1962, který stanovil, že ‚pracovní smlouva' může být ‚uzavřena na dobu určitou, pokud přijímání do zaměstnání' proběhlo ‚za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců, kteří' měli ‚právo na zachování pracovního místa, jestliže v pracovní smlouvě na dobu určitou' bylo ‚uvedeno jméno nahrazovaného zaměstnance a důvod jeho nahrazení', a nahradila ho ustanovením, které již takové povinnosti uvádět toto upřesnění nestanoví?

2) Pokud by předcházející otázka byla zodpovězena kladně, je vnitrostátní soud povinen zdržet se použití vnitrostátní právní úpravy, která je v rozporu s právem Společenství?"

16. Písemná a ústní vyjádření předložila jak žalobkyně, tak žalovaná v původním řízení, italská vláda a Komise Evropských společenství. Nizozemská vláda předložila pouze písemné vyjádření.

IV – Analýza

A – *Úvod*

17. Ve svých písemnostech předložených dne 1. července 2009 [13] žalobkyně v původním řízení zdůrazňuje, že věc, o níž v řízení jde, je zvlášť významná z toho důvodu, že mezi Poste Italiane a jejími zaměstnanci probíhá údajně 15 000 soudních řízení, a dále z důvodu, že jak soudy prvního, tak druhého stupně a rovněž nejvyšší italské soudy již zaujaly nebo se chystají zaujmout stanovisko k textu, který je předmětem předběžné otázky.

18. V odůvodnění své žádosti předkládající soud rovněž zdůrazňuje, že existuje nezanedbatelné množství rozhodnutí soudů ve věci,

12 — Usnesením ze dne 21. dubna 2008 Tribunale di Trani už vznesl otázku ústavnosti týkající se článků 1 a 11 legislativního nařízení 368/2001, ke které se vyjádřil Corte costituzionale v rozhodnutí č. 214 ze dne 8. července 2009.

13 — Je třeba zdůraznit, že všechna vyjádření, která strany předložily, následují po výše uvedeném rozsudku Angelidaki a další, na rozdíl od předkládacího usnesení.

která vyložila dotčené legislativní nařízení, a to zcela odlišně. Mimo různých rozhodnutí v příloze svého písemného vyjádření od Francescy Sorge, bylo během jednání rovněž odkazováno na několik rozhodnutí, která v nedávné době vydal Corte suprema di cassazione a Corte constituzionale [14]. Údaje poskytnuté předkládajícím soudem a jednotlivé dokumenty od zúčastněných stran založené do spisu totiž vyvolávají určitý pocit nejasnosti, pokud jde o obsah vnitrostátního práva v této oblasti.

19. Úvodem bych si rovněž dovolil připomenout některé základní zásady, ze kterých lze vycházet při výkladu norem, které jsou přijímány v oblasti sociální politiky. Z článku 136 ES a následujících vyplývá, že pravomoc, kterou si členské státy v této oblasti ponechaly, a opatření, která jsou v rámci toho přijímána, berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Společenství.

20. Článek 139 ES upřednostňuje kolektivní vyjednávání na úrovni Společenství, a dokonce připouští existenci samostatné normotvorné způsobilosti sociálních partnerů. Rámcová dohoda o smlouvách na dobu určitou, přijatá na základě tohoto textu stanoví pouze minimální požadavky a jejím účelem jsou *a priori* protikladné cíle, které tedy vyžadují kompromisy, a to zejména dosažení lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby pro podniky a jistotou zaměstnání pro pracovníky [15], ale rovněž zohlednění konkrétních vnitrostátních, odvětvových a sezónních situací [16].

21. Tyto aspekty nesmíme ztratit během analýzy obsahu ustanovení dotčených předběžnou otázkou ze zřetele. Podle mého názoru, jestliže mají vnitrostátní normy pracovního práva ochranné poslání, stejně jako ustanovení individuálních pracovních smluv, pak musí být vykládány v případě pochybností ve prospěch slabší strany, tj. zaměstnance, nicméně ustanovení kolektivních smluv musí být chápána úzce, aby nebyla pokřivena společná vůle smluvních stran [17]. Kritéria omezující použití rámcové dohody, která jsou v ní upravena, proto

14 — Zástupce Poste Italiane předal během jednání Soudnímu dvoru rozhodnutí č. 214/2009, které bylo vydáno dne 8. července 2009 Corte costituzionale a tři rozsudky, které vydal Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro (rozsudek ze dne 26. listopadu 2009 a 14. ledna 2010, č. R.G.N. 22536/2008; rozsudky ze dne 26. listopadu 2009 a 14. ledna 2010, č. R.G.N. 21956/2008 a 22465/2008; rozsudek ze dne 10. prosince 2009 a 27. ledna 2010, č. R.G.N. 20577/2006).

15 — Dva cíle zkombinované v neologismu „pružná jistota (flexikurita)“, který je zejména používán v dokumentech Komise, jako je sdělení ze dne 27. června 2007, KOM (2007) 359 v konečném znění.

16 — Viz v tomto ohledu preambule a body odůvodnění rámcové dohody.

17 — Existence evropských kolektivních smluv jako nástrojů, které mají závazný právní účinek, a tudíž existence evropského kolektivního pracovního práva totiž závisí na důvěře, kterou sociální partneři mají v to, že jejich výklad a použití budou věrné vyjednanému kompromisu.

nemohou být vyloučena, aniž by k tomu byly dány dostatečné důvody.

B – *K přípustnosti předběžných otázek*

22. Poste Italiane úvodem uvádí, že otázky položené předkládajícím soudem dne 9. června 2008, jsou nepřípustné a nerelevantní z důvodu, že Soudní dvůr mezitím odpověděl na podobné otázky v rozsudku Angelidaki a další vydaném dne 23. dubna 2009 [18], jímž Tribunale di Trani poskytl užitečné parametry, aby mohl nezávisle rozhodnout.

23. Mám za to, že v souladu s tím, co uvedla Komise na jednání, není pochyb o přípustnosti předběžných otázek. Přípustnost předběžné otázky totiž není podmíněna její novostí. Nic nebrání vnitrostátnímu soudu položit Soudnímu dvoru otázku, na kterou Soudní dvůr už případně odpověděl.

24. V takovém případě může Soudní dvůr rozhodnout usnesením podle čl. 104 odst. 3 první pododstavec svého jednacího řádu [19]. Ze znění tohoto textu jasně vyplývá, že podobnost otázek předložených v předkládacím usnesení s některými, na které Soudní dvůr následně odpověděl ve výše uvedeném rozsudku Angelidaki a další, není sama o sobě důvodem nepřípustnosti. Soudní dvůr použil toto procesní ustanovení právě ve věcech, ve kterých odpověď na totožnou otázku vyplývala z uvedeného rozsudku a byla použitelná na otázku, která byla položena v projednávané věci před jeho vyhlášením [20].

25. Navíc podle ustálené judikatury v rámci řízení podle článku 234 ES předkládající soud, jenž jediný zná skutkový základ sporu, který mu byl předložen a jenž musí nést odpovědnost za své rozhodnutí ve věci, je s ohledem na konkrétní okolnosti věci nejlépe schopen posoudit jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. V důsledku toho, jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Společenství, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout, s výhradou ověření své vlastní pravomoci,

18 — Výše uvedený rozsudek (zejména bod 126 a body 208 až 212).

19 — „Pokud se předběžná otázka shoduje s otázkou, o níž již Soudní dvůr rozhodl, nebo pokud lze odpověď na tuto otázku jasně vyvodit z dosavadní judikatury, může Soudní dvůr po vyslechnutí generálního advokáta kdykoli rozhodnout usnesením s odůvodněním, které obsahuje odkaz na předchozí rozsudek nebo na příslušnou judikaturu."

20 — Viz usnesení ze dne 24. dubna 2009, Koukou (C-519/08) a ze dne 23. listopadu 2009, Lagoudakis (C-162/08 až C-164/08).

o přezkoumání podmínek, za kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil [21].

C – *K rozsahu ustanovení o tzv. „zákazu snížení úrovně ochrany zaměstnanců“*

26. Zdá se však, že Tribunale di Trani dostatečně odůvodnil svou žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, aby dokázal její relevanci, 1) vymezením skutkového rámce, ze kterého tyto otázky vycházejí, 2) poskytnutím užitečných údajů o relevantním vnitrostátním právním rámci, 3) vysvětlením argumentů stran v původním řízení a nejasností ohledně vnitrostátní judikatury, které jej vedly k pochybnostem ohledně výkladu práva Unie, a 4) vysvětlením, proč je odpověď na obě položené otázky nezbytná pro rozhodnutí sporu v původním řízení. V den, kdy předložil věc Soudnímu dvoru, výklad práva Společenství požadovaný předkládajícím soudem skutečně odpovídal objektivní potřebě, inherentní řešení sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem [22].

27. S ohledem na všechny tyto skutečnosti se domnívám, že námitky žalované v původním řízení nelze přijmout a že projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

28. Ve svém rozhodnutí předkládající soud vyjádřil své pochybnosti, pokud jde o soulad legislativního nařízení 368/2001 se směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou, která je k ní přiložena. První otázkou se tento soud ptá, zejména, zda ustanovení upravená v článcích 1 a 11 tohoto legislativního nařízení nezpůsobila zakázané snižování obecné úrovně ochrany zaměstnanců ve smyslu ustanovení 8 této rámcové dohody. Vzhledem k roztříštěnosti argumentů, které byly předloženy v projednávané věci, se mi jeví jako nezbytné vymezit rámec rozhodnutí, které má být učiněno, a tedy tohoto stanoviska. Dříve, než bude přistoupeno k výkladu obsahu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, měl by být rovněž definován jeho rozsah působnosti.

1) K omezení rozsahu odpovědi na rozsah otázky

29. Zdá se, že znění první otázky směřuje k výkladu celého ustanovení 8 rámcové dohody. Avšak Tribunal di Trani krom toho výslovně uvedl, že od Soudního dvora požaduje vysvětlení, aby mohl určit, zda články 1

21 — Viz zejména výše uvedený rozsudek Mangold (bod 34 a následující) a ze dne 4. července 2006, Adeneler a další (C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 39 a následující).

22 — Viz výše uvedený rozsudek Mangold (bod 38).

a 11 legislativního nařízení 368/2001 porušují ustanovení obvykle označované za ustanovení „o nesnižování“, které je obsaženo v ustanovení 8 rámcové dohody, a to konkrétně v jejím bodě 3.

30. Vzhledem k tomu, že některá vyjádření, zejména ta, která předložila Francesca Sorge obsahují úvahy týkající se ustanovení 4 a 5 rámcové dohody nebo jiných ustanovení legislativního nařízení než těch, na které se zaměřil Tribunale di Trani [23], je třeba upřesnit, že rozsah toho, o čem má Soudní dvůr rozhodnout, je vymezen žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, a nikoliv pokyny případně poskytnutými účastníky řízení.

31. Z ustálené judikatury totiž vyplývá, že Soudní dvůr nepřezkoumává argumenty předložené stranami v původním řízení, nebo stranami, které předložily vyjádření, jež se týkají problémů, které nejsou zahrnuty v předběžných otázkách [24]. Krom toho by odpověď na uvedené dodatečné argumenty, které žalobkyně zmínila ve svých písemných vyjádřeních, nebyla v souladu s povinností Soudního dvora umožnit vládám členských států a zúčastněným stranám předložit svá vyjádření podle článku 23 statutu Soudního dvora, vzhledem k tomu, že podle tohoto ustanovení jsou zúčastněným oznamována pouze předkládací rozhodnutí [25].

32. Ostatně není zpochybňováno, že spor v původním řízení se týká uzavření jediné smlouvy na dobu určitou, a nikoliv smlouvy, která je jednou z po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Jelikož se ustanovení 5, body 1 a 2 rámcové dohody zabývá pouze posledně uvedenou situací, není třeba uvedené ustanovení vykládat, zejména pak není třeba vykládat v něm uvedený pojem „objektivní důvody“, které umožňují odůvodnit obnovení takových smluv [26]. Stejně tak v rozsudku Mangold [27] Soudní dvůr poté, co konstatoval, že dotyčná smlouva byla první nebo jedinou pracovní smlouvou uzavřenou mezi smluvními stranami, prohlásil, že výklad ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody byl za těchto podmínek zjevně nerelevantní pro vyřešení sporu v původním řízení.

23 — Francesca Sorge odkazuje nejen na první článek, odstavce 1, 2 a 4 legislativního nařízení 368/2001, ale také na čl. 2, odst. 1a, čl. 4, čl. 4a a čl. 5, odst. 3 a 4 tohoto textu.

24 — V rámci řízení o rozhodnutí o předběžné otázce přísluší pouze vnitrostátnímu soudu posoudit relevanci takových argumentů a případně znovu požádat Soudní dvůr o rozhodnutí, pokud se domnívá, že je nezbytné získat dodatečné skutečnosti o výkladu práva Společenství, aby vydal svůj rozsudek. Viz zejména rozsudky ze dne 3. října 1985, CBEM (311/84, Recueil, s. 3261, body 9 a následující) a ze dne 24. března 1992, Syndesmos Melon tis Eleftheras Evangelikis Ekklisias a další (C-381/89, Recueil, s. I-2111, body 18 a následující).

25 — Viz zejména rozsudky ze dne 20. března 1997, Phytheron International, (C-352/95, Recueil, s. I-1729, bod 14), jakož i ze dne 17. září 1998, Kainuun Liikenne a Pohjolan Liikenne (C-412/96, Recueil, s. I-5141, bod 24).

26 — K tomuto pojmu viz zejména výše uvedený rozsudek Adeneler a další (bod 66 a následující a usnesení ze dne 12. června 2008, Vassilakis (C-364/07, bod 88 a následující).

27 — Výše uvedený rozsudek (body 40 až 43).

33. Pokud jde o ustanovení 4 rámcové dohody, na něž Francesca Sorge rovněž poukazuje, rovněž není předmětem žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce. Nicméně upřesňuji, že ustanovení, která se týkají nediskriminace, která mají obecný rozsah se mi zdají použitelná na všechny pracovní smlouvy na dobu určitou, včetně první nebo jediné smlouvy tohoto typu.

2) K rozsahu působnosti ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody

34. Určení věcné působnosti rámcové dohody je zvlášť významné, neboť její ustanovení 8 bod 3 stanoví, že zákaz, který toto ustanovení uvádí, se týká pouze „oblasti působnosti této dohody". Ustanovení 1 a 2 uvedené rámcové dohody definují předmět a její rozsah působnosti. Podle mého názoru je účinek těchto ustanovení obecného charakteru zjevně rozšířen na ustanovení 8. Jinými slovy rozsah působnosti tzv. ustanovení „o nesnižování" se kryje s ustanovením rámcové dohody, které je v ní obsaženo.

35. Naopak oblast působnosti zvláštních ustanovení, jakým je ustanovení 5 této dohody, které se konkrétně týká prevence zneužití spojené s používáním po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, musí být odlišena od rozsahu působnosti rámcové dohody jako celku, a zvláště rozsahu působnosti ustanovení 8.

36. Jak poznamenala Komise, platí zajisté, že rámcová dohoda se nijak nezmiňuje o důvodech, které mohou odůvodnit uzavření první smlouvy na dobu určitou, na rozdíl od povinnosti přijmout opatření v této věci, která je uložena členským státům ustanovením 5 odst. 1 písm. a) uvedené dohody v případě prodloužení takových smluv. Soudní dvůr rozhodl, že rámcová dohoda neukládá členským státům povinnost přijmout opatření požadující, aby jakákoli první nebo jediná pracovní smlouva na dobu určitou byla objektivně odůvodněna ve smyslu ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, neboť toto ustanovení se na takovéto pracovní smlouvy nevztahuje [28].

37. Nicméně se mi zdá chybné vyvozovat z toho, jako učinila Italská republika, že vnitrostátní ustanovení, která byla zohledněna předkládajícím soudem neovlivňují oblast, na kterou se vztahuje rámcová dohoda, a to z důvodů, že povinnost odůvodnit první a jedinou smlouvu na dobu určitou objektivními důvody a povaha těchto důvodů je problematika, která stojí mimo rámcovou dohodu, a že změny provedené legislativním nařízením 368/2001 tedy nemohou znamenat snižování, které je ustanovením 8 odst. 3 této dohody zakázáno.

28 — Viz výše uvedené rozsudky Mangold (body 41 až 43) a Angelidaki a další (bod 90).

38. Je pravda, že situace, jako je situace Francesca Sorge, kdy je dotčena jediná smlouva na dobu určitou, nejsou pokryty zvláštním ustanovením, kterým je ustanovení 5 rámcové dohody, mohou však do působnosti uvedené dohody spadat. Vnitrostátní ustanovení, která upravují první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou, tak nemohou uniknout tzv. ustanovení o „nesnižování“, které pokrývá stejně širokou oblast jako rámcová dohoda, pouze z toho důvodu, že ustanovení 5 má omezený dosah.

znění ustanovení 2 a 3 uvedené dohody [32], Soudní dvůr výslovně uvedl, že „ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že ‚snižování‘, o něž se jedná v tomto ustanovení, musí být zkoumáno ve vztahu k obecné úrovni ochrany, která byla v dotyčném členském státě poskytována jak zaměstnancům, kteří uzavřeli po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, tak i zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou“ [33].

3) K výkladu ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody:

39. Je totiž nesporné, že jak v rozsudku Mangold [29], tak v rozsudku Angelidaki a další [30] se Soudní dvůr vyjádřil k pojmu „snižování“ ve smyslu ustanovení 8 rámcové dohody, pokud jde o zaměstnance, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou. Vzhledem k těmto cílům nemůže být ustanovení 8 bod 3 tohoto ustanovení vykládáno restriktivně [31] a po připomenutí neomezujícího

40. Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody je obvykle označováno za „ustanovení o nesnižování úrovně ochrany zaměstnanců“. Přestože omezuje podmínky výkonu vnitrostátní zákonodárné pravomoci, nemá toto ustanovení za cíl absolutně zakázat členskému státu

29 — Výše uvedený rozsudek (body 44 a následující). V této věci se spor v původním řízení týkal jediné smlouvy na dobu určitou (bod 20 uvedeného rozsudku).

30 — Výše uvedený rozsudek (body 108 a následující). V jedné ze třech spojených věcí a to věci C-378/07 se spor v původním řízení týkal série jednotlivých smluv na dobu určitou (bod 32 uvedeného rozsudku).

31 — Je třeba upřesnit, že výklad je zde odlišný od výkladu, který jsem použil v bodě 21 tohoto stanoviska. Jestliže oblast, kterou pokrývá ustanovení 8 bod 3 nesmí být chápána úžeji než oblast rámcové dohody, pak znění ustanovení 1 až 3 použitých v rámcové dohodě podle mého názoru svědčí o tom, že pojmy rovněž nelze chápat extenzivně.

32 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (body 111 až 116). Co se týče působnosti rámcové dohody, viz rovněž rozsudky ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino (C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, body 40 a následující); ze dne 7. září 2006, Vassallo (C-180/04, Sb. rozh. s. I-7251, bod 32) a ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, body 24 a následující).

33 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 121).

snížit obecnou úroveň ochrany poskytovanou zaměstnancům vnitrostátním právem. Naproti tomu, pokud členský stát takové snížení provede, musí přijmout odpovědnost za tuto volbu, a nikoliv maskovat takto přijatou politiku na vnitrostátní úrovni tím, že se bude zaštiťovat údajnými povinnostmi spojenými s provedením norem práva Unie. Přesnější je kvalifikovat toto ustanovení jako „klauzuli o transparentnosti", jak to navrhl generální advokát Tizzano ve věci Mangold [34] poté, co ukázal, že se nejedná ani o „doložku stand still".

41. Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další ve spojení s rozsudkem Mangold poskytují jasná vodítka pro posouzení toho, zda je předmětná změna zakázána ve smyslu uvedeného ustanovení, či nikoli.

42. Ze spisu, který byl předložen Soudnímu dvoru vyplývá, že krok zpět, o němž hovoří předkládající soud a na který poukazuje žalobkyně v původním řízení, spočívá v tom, že legislativní nařízení 368/2001 zrušilo povinnost, která byla předtím stanovena zákonem 230/1962, a to uvést ve smlouvě na dobu určitou jméno nahrazovaného zaměstnance, který má právo na zachování pracovního místa, a důvod nahrazení.

43. Úvodem poznamenávám, že podle mého názoru je taková změna ve skutečnosti snížením úrovně ochrany zaměstnanců, kteří uzavírají pracovní smlouvy na dobu určitou. Povinnost uvést jméno nahrazovaného zaměstnance zvyšuje možnosti jak zaměstnanců, tak odborů kontrolovat, zda jsou omezující ustanovení, které se na takové smlouvy použijí, zaměstnavatelem dodržovány. Navíc neexistence takové povinnosti může zaměstnavatelům s vysokým počtem zaměstnanců umožnit vyšší flexibilitu, pokud jde o smlouvy o nahrazení. Není totiž již nadále potřeba, aby období nepřítomnosti přesně odpovídala obdobím nahrazení jmenovitě určených zaměstnanců, ale postačí mít vyrovnanou bilanci mezi počtem nepřítomností a počtem náhrad. Zrušení tohoto omezení může těmto zaměstnavatelům ulehčit využívání smluv na dobu určitou pro zajištění náhrad, ačkoli by jinak museli disponovat rezervou zaměstnanců, kteří by měli smlouvu na dobu neurčitou, určenou pro volná místa, nemocenské dovolené a všechny další důvody nepřítomnosti, které jsou předvídatelné.

44. Nicméně tento přístup zaměřený na osud individuálních pracovních smluv není vhodný pro určení toho, zda existuje zásah do ustanovení o nesnižování, které je obsaženo

34 — Bod 62 stanoviska generálního advokáta Tizzana ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Mangold.

v rámcové dohodě. Jak uvedl Soudní dvůr [35], je třeba zkoumat, v jakém rozsahu lze mít za to, že změny provedené vnitrostátní právní úpravou určenou k provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody souvisejí jednak s „prováděním“ této dohody, a jednak ovlivňují „obecnou úroveň ochrany“ zaměstnanců ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 téže dohody.

45. Pokud jde o první kritérium, Soudní dvůr upřesnil, že pojem souvislosti s „prováděním“ rámcové dohody zahrnuje všechny vnitrostátní opatření, která mají za cíl zaručit, aby cíl sledovaný směrnicí 1999/70 mohl být dosažen, včetně těch, která po vlastním provedení do vnitrostátního práva doplňují nebo mění již přijatá vnitrostátní pravidla [36]. V projednávané věci se mi tato první podmínka zdá být splněna [37] vzhledem k preambuli legislativního nařízení 368/2001, která se výslovně týká směrnice 1999/70 a vzhledem k ustanovením zákona, který přijala italská vláda, aby zasáhla v této oblasti, který na ní rovněž odkazuje [38]. Nicméně právní úprava nemůže být považována za odporující ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, pokud snížení úrovně, které obsahuje, je odůvodněno nikoliv nutností provádění uvedené dohody, ale potřebou podpory jiného cíle, než je toto provádění [39].

46. V tomto ohledu považuji za užitečné rozlišovat tři kategorie vnitrostátních norem: zaprvé ty, jejichž předmětem je provedení směrnice do vnitrostátního práva *stricto sensu*, které se musí povinně podřídit jejím požadavkům, zadruhé ty, které jsou součástí provedení do vnitrostátního práva takových ustanovení, jakými jsou ustanovení rámcové dohody, které stanoví pouze základní zásady a minimální požadavky, tedy hranici, za kterou členské státy mohou jít, zatřetí normy, které nemají žádnou spojitost s obsahem směrnice nebo rámcové dohody. Přesto jedna a tatáž změna může mít tyto tři účely. Za předpokladu, že srovnání mezi právním režimem, který předcházel provedení směrnice do vnitrostátního práva, a právním režimem, který z něho vychází, má negativní výsledek, může toto vyhodnocení nasvědčovat snižování úrovně, které má obecný charakter ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody. Nicméně pokud je uvedené ustanovení považováno za ustanovení ukládající povinnost transparentnosti, bude možné vyžadovat po členském státu, aby jasně deklaroval, zda jeho záměrem bylo provádění rámcové dohody, nebo dosažení jiného cíle, když zavedl tu či onu změnu.

47. Žádná ze zúčastněných stran nepřichází s informacemi, které by měly, pokud jde

35 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 130.

36 — Výše uvedený rozsudek Mangold, bod 51.

37 — Italská republika tvrdí, že články 1 a 11 tohoto legislativního nařízení nespadají do oblasti, která je zahrnuta rámcovou dohodou, která je připojena ke směrnici 1999/70, avšak k tomu předložené argumenty mě z výše uvedených důvodů nepřesvědčily.

38 — Viz výše poznámka 10.

39 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 133).

o tuto otázku, důkazní hodnotu. V každém případě v rámci systému soudní spolupráce zavedeného článkem 234 ES jsou k výkladu ustanovení vnitrostátního práva příslušné výlučně vnitrostátní soudy [40]. Podle soudu, kterému byl spor předložen se přitom *„reformatio in peius,* pokud jde o zdůvodnění nahrazení, jeví být úzce spjata s dodržováním povinnosti přizpůsobení italského právního řádu dotčené směrnici“ [41].

48. Vzhledem k informacím založeným do spisu Soudního dvora nelze vyloučit, že skutečnost, že legislativní nařízení 368/2001 již nestanoví povinnost uvést jméno nahrazovaného zaměstnance a důvod nahrazení souvisí s prováděním rámcové dohody, je však rovněž možné, že k provedené změně vedl jakýkoliv jiný cíl. Přísluší vnitrostátnímu soudu spíše než Soudnímu dvoru určit důvody, které předcházely přijetí dotyčného vnitrostátního opatření [42].

49. Co se týče druhé podmínky, formulované rozsudkem Angelidaki a další, podle níž se snižování musí týkat „obecné úrovně ochrany“ zaměstnanců na dobu určitou, ta předpokládá, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody se může vztahovat pouze na rozsah snižování, který je s to celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu ohledně pracovních smluv na dobu určitou [43].

50. V tomto ohledu je třeba změřit důležitost vlivu, který měly sporné změny na úroveň ochrany zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou, ve srovnání s tím, co existovalo ve vnitrostátním právu dříve.

51. Zdá se, že změny, které přinesl článek 1 legislativního nařízení 368/2001 vůči předcházejícímu vnitrostátnímu právu nemají vliv na všechny zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, ale pouze na ty, kteří byli zaměstnáni s cílem nahradit nepřítomné zaměstnance, kteří měli právo na zachování svého pracovního místa, neboť pouze na tuto kategorii se vztahoval čl. 1 odst. 2 písm. b) zákona 230/1962, na který odkazuje předkládací rozhodnutí.

52. Z judikatury Soudního dvora [44] vyplývá, že pokud zaměstnanci přijatí do zaměstnání za účelem nahradit nepřítomné zaměstnance nepředstavují významný podíl celkového počtu zaměstnanců přijatých v dotčeném členském státě na dobu určitou, což musí ověřit předkládající soud, snižování ochrany, jež je poskytována této omezené kategorii zaměstnanců, není jako takové s to celkově ovlivnit úroveň ochrany poskytované vnitrostátním

40 — Viz zejména usnesení Vassilakis a další (výše uvedené, bod 134) a rozsudky Marrosu a Sardino (výše uvedený, bod 54) a ze dne 7. května 2009, Rijkeboer (C-553/07, Sb. rozh. s. I-3889, bod 30).

41 — Bod III žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, přičemž je třeba upřesnit, že latinský výraz *reformatio in peius* je v původním textu kurzivou.

42 — V tomto smyslu výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 138).

43 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 140).

44 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 142).

právním řádem zaměstnancům, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou.

53. Mimo jiné konstatuji, že nový text zachovává jednak požadavek, aby byl důvod použití smlouvy na dobu určitou zmíněn s uvedením přesných technických, produkčních nebo organizačních důvodů nebo důvodů potřeby nahrazení zaměstnanců, a jednak na sankce spojené s tímto požadavkem, a to neplatnost ustanovení o časovém omezení smlouvy. Vzhledem k informacím ve spisu je možné se ptát, zda, jak tvrdí Poste Italiane, zavedené změny mohly být vyváženy jinými zárukami do té míry, že úroveň ochrany poskytnutá aktuálním režimem by byla srovnatelná nebo příznivější než dřívější úroveň ochrany, a to jak obecně, tak *in concreto*, pokud jde o důvody uzavření smlouvy na dobu určitou.

54. Jak Soudní dvůr rozhodl, je třeba konstatovat, že změny provedené vnitrostátní právní úpravou se nejeví jako „snižování" obecné úrovně ochrany zaměstnanců, jestliže je lze kompenzovat přijetím jiných opatření, jako jsou ta, jimiž má být předcházeno zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou [45]. K tomuto příkladu bych ještě doplnil opatření, která mají za cíl zakázat diskriminaci vůči zaměstnancům, kteří uzavřeli pracovní smlouvy na dobu určitou.

45 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 146).

55. Podle výše uvedených podmínek zákaz snižování obecné úrovně ochrany zaměstnanců tedy nebrání tomu, aby se zaměstnanec nebo skupina zaměstnanců nacházela po provedení rámcové dohody v méně příznivé situaci.

56. Ať je tomu jakkoli, posouzení, zda existuje snižování obecné úrovně ochrany zaměstnanců, které je zakázáno ustanovením 8 rámcové dohody a zejména posouzení konkrétního vlivu změny dotčeného vnitrostátního práva přísluší předkládajícímu soudu, který jediný má dostatečné znalosti o vývoji režimu použitelného na smlouvy na dobu určitou ve vnitrostátním právu.

57. V konečném důsledku mám za to, že změny provedené vnitrostátní právní úpravou, která se jako právní úprava dotčená v původním řízení vztahuje na směrnici 1999/70 a rámcovou dohodu, nejsou snižováním obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, neboť se týkají omezené skupiny zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, nebo mohou být

vyváženy přijetím jiných opatření ochrany zaměstnanců, kteří uzavřeli takové smlouvy, což bude muset posoudit předkládající soud.

D – *K následkům, které vyplývají z ustanovení o tzv. „zákazu snížení úrovně ochrany zaměstnanců“*

58. Předkládající soud se svou druhou otázkou táže, zda je na základě práva Unie povinen nepoužít vnitrostátní právní úpravu, jako je úprava, o níž se jedná v původním řízení, která by nebyla v souladu s tímto právem. V podstatě chce zjistit, zda za předpokladu, že články 1 a 11 legislativního nařízení 368/2001 budou v rozporu s ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody, musí místo nich použít ustanovení, která platila před přijetím tohoto textu, a sice čl.1 odst. 2 písm. b) zákona 230/1962.

59. Je třeba konstatovat, že Soudní dvůr již poskytl odpověď na podobnou otázku ve výše uvedeném rozsudku Angelidaki a další a že další užitečná vodítka, která umožňují odpovědět na tuto otázku vyplývají z rozsudku Adeneler a další a rozsudku Impact, jakož i z usnesení Vassilakis a další [46], jak bylo uvedeno v usnesení vydaném současně ve věci Koukou [47].

60. Soudní dvůr nejprve připomněl, že jeho ustálená judikatura o vertikálním účinku směrnic [48] byla rozšířena na dohody, které podobně jako rámcové dohody o smlouvách na dobu určitou byly vyjednány mezi sociálními partnery na úrovni Společenství a které byly provedeny směrnicí Rady, jejíž jsou nedílnou součástí na základě čl. 139 odst. 1 a 2 ES [49].

61. Soudní dvůr dále rozhodl, že vzhledem k předmětu ustanovení 8, bodu 3 rámcové dohody a jeho omezenému rozsahu, i vzhledem k jeho znění, jednotlivci nemohou z uvedeného zákazu vyvozovat žádné právo, jehož obsah by byl dostatečně jasný, přesný a nepodmíněný [50].

46 — Výše uvedený rozsudek Adeneler a další (body 108 až 124), jakož i rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, body 69 až 80); výše uvedené usnesení Vassilakis a další (body 56 až 72).

47 — Výše uvedené usnesení (bod 125 a následující).

48 — Viz výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 193 a následující a citovaná judikatura).

49 — Viz výše uvedený rozsudek Impact (bod 58), který vylučuje přímý účinek ustanovení 5 bodu 1 uvedené rámcové dohody, ale přiznává takový účinek ustanovení 4 bodu 1.

50 — Viz výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, body 208 až 211. Generální advokátka Kokott rovněž uvedla, že ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody není vhodné pro přímou použitelnost z důvodu „použití neurčitých právních pojmů“ a především z důvodu, že „cílem tohoto ustanovení vůbec není přiznat jednotlivci práva na obranu jeho zájmů jako zaměstnance, které by mohl uplatnit u soudu“ (body 125 až 127 stanoviska předloženého v této věci).

62. Jak už jsem uvedl, snižování úrovně ochrany případně pociťované zaměstnancem nutně neznamená snižování obecné úrovně ve smyslu ustanovení 8 rámcové dohody. Jinými slovy není vyloučeno, že situace jednotlivce se jeví jako méně příznivá než podle původní právní úpravy, aniž by nová vnitrostátní norma byla v rozporu s rámcovou dohodou.

63. Soudní dvůr z výše uvedeného dovodil, že uvedené ustanovení nesplňuje podmínky vyžadované k tomu, aby mohlo mít přímý účinek [51], který by byl v uvedeném případě vertikální [52], zatímco v projednávané věci by se mohlo jednat o přímý účinek horizontální, což je možnost, kterou Soudní dvůr vždy odmítal [53].

64. Je třeba upřesnit, že otázka, jaká je povaha Poste Italiane, zda jde o soukromý nebo veřejný subjekt, byla účastníky podrobena ostré diskuzi, aniž by spis poskytoval dostatečné informace pro zaujetí jasného stanoviska. Nezdá se mi ostatně nutné vyjasnit tuto povahu, neboť ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody byl výslovně upřen i vertikální účinek.

65. Soudní dvůr tuto úvahu dále rozvinul a prohlásil, že „v této souvislosti vnitrostátním soudům přísluší vykládat ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu tak, aby mohla být použita způsobem, jenž přispívá k provedení [54] rámcové dohody“ a zejména poskytnout konformní výklad ustanovení 8 bodu 3 uvedené rámcové dohody [55].

66. Konkrétní dopady této judikatury byly účastníky řízení analyzovány různě. Francesca Sorge z ní vyvodila, že předkládající soud by měl použít ustanovení zákona 230/1962 namísto ustanovení legislativního nařízení 368/2001, která jsou považována za odporující rámcové dohodě, zejména pak vzhledem k rozhodnutím, které vydal Corte costituzionale a Corte suprema di cassazione. Poste Italiane se naopak domnívala, že tato rozhodnutí hovoří pro soulad napadených ustanovení s ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody, takže byla toho názoru, že Tribunale

51 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (body 208 až 211).

52 — V jednotlivých sporech proti sobě stáli zaměstnanci a územní samosprávné celky, které je zaměstnávaly.

53 — Podle ustálené judikatury se směrnice nelze dovolávat proti jednotlivcům, je však možné se jí dovolávat proti státu, přičemž je nerozhodné, zda jedná v postavení zaměstnavatele, či orgánu veřejné správy. Viz zejména rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, Recueil, s. 723, body 48 a 49); ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, body 24 a 25), ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 à C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 109), ze dne 19. dubna 2007, Farrell (C-356/05, Sb. rozh. s. I-3067, bod 40) a ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 46).

54 — Jelikož má rámcová dohoda, která je součástí směrnice 1999/70, stejnou právní povahu jako směrnice, výsledek, jehož má být dosaženo, musí být podle článku 249 třetího pododstavce ES členskými státy plně respektován.

55 — Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (body 212 a 213), jakož i body 122 až 128 stanoviska generální advokátky Kokott v této věci.

di Trani v žádném případě nemůže uvedené normy nepoužít. Italská republika se k této otázce vyjádřila pouze okrajově a uvedla, že soud měl v projednávané věci různé prostředky, aby legislativní nařízení 368/2001 vyložil tak, že mu umožní přizpůsobit se úrovni ochrany, které se snaží rámcová dohoda dosáhnout. Nizozemská vláda se domnívala, že konformní výklad by neměl vnitrostátního soudce dovést k tomu, že nepoužije dotčená ustanovení, jestliže by to znamenalo vyvolání přímého účinku ustanovení o nesnižování úrovně ochrany, který byl odmítnut. Komise svoje stanovisko neupřesnila.

67. Výše uvedený rozsudek Angelidaki a další poskytuje předkládajícímu soudu informace jak o právním základu (body 197 a 198), tak o mezích povinnosti konformního výkladu (body 200 až 202), a to pokud jde o ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, způsobem *per analogiam*. Zejména je připomenuto, že vnitrostátní soudy, ze stejného důvodu jako všechny orgány členských států, musí učinit vše, co je v jejich pravomoci, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí [56]. Výkon této činnosti však nesmí vést předkládající soud k překročení svých pravomocí a zejména výkladu *contra legem* vnitrostátního práva, neboť jediným, kdo ho může změnit, je zákonodárce.

68. Zdá se mi nezbytné dodat, že podle mého názoru povinnost konformního výkladu nemůže vést k tomu, aby se vnitrostátní pravidla, která nejsou formálně jak *ratione materie*, tak *ratione temporis* platná a relevantní, stala použitelnými. Předmětem konformního výkladu se směrnicí 1999/70 a rámcovou dohodou, jakož i s právem Unie obecně musí být samozřejmě použitelná vnitrostátní právní norma. I když zásada přednosti práva Unie může vést k neuplatnění vnitrostátní normy, nemůže toto právo dodat formální platnost nebo použitelnost na konkrétní případ v rámci právního řádu členského státu normě, která je jeho součástí. Trvám na tom, že právo Unie nemůže „vzkřísit" vnitrostátní ustanovení, které již není v platnosti a které vzhledem k neexistenci ustanovení k tomuto účelu není *ratione temporis* na spor použitelné, jako je tomu v případě zrušených ustanovení zákona 230/1962.

69. Upřesňuji, že je nutno rozlišovat takto formulovaný požadavek od toho, který spočívá v tom, že povinnost konformního výkladu se musí týkat všech relevantních předpisů vnitrostátního práva, přijatých jak před

56 — Výše uvedený rozsudek Kücükdeveci v nedávné době připomenul tyto zásady (viz bod 48).

dotyčnou směrnicí, tak po ní [57]. Krom toho připomínám, že jak Soudní dvůr judikoval, umožňuje-li vnitrostátní právo za určitých okolností prostřednictvím jím uznávaných výkladových metod vyložit ustanovení vnitrostátního právního řádu takovým způsobem, aby bylo možno vyhnout se rozporu s jinou právní normou vnitrostátního práva nebo aby byl za tímto účelem omezen dosah tohoto ustanovení tím, že bude použito pouze v rozsahu, v němž je slučitelné s uvedenou právní normou, má soud povinnost použít tytéž metody za účelem dosažení výsledku sledovaného dotčenou směrnicí [58].

70. Je rovněž třeba zdůraznit, že povinnost konformního výkladu tohoto obsahu nevede k připuštění *de facto* přímého účinku, vertikálního či dokonce horizontálního ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, jak se toho obává nizozemská vláda. Domnívám se, že nelze zaměňovat přímý účinek, který může ustanovení tohoto typu jako takové vyvolat vůči jednotlivcům s vlivem, který má jak na zákonodárnou, tak soudní činnost [59] členských států.

71. V důsledku toho je na druhou předběžnou otázku třeba odpovědět, že jednotlivec nemůže namítat přímé uplatnění ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, aby dosáhl toho, že ustanovení článku 1 legislativního nařízení 368/2001 budou vyloučena ve prospěch zrušených ustanovení čl. 1 odst. 2 písm. b) zákona 230/1962; avšak za předpokladu, že napadená ustanovení budou předkládajícím soudem považována za odporující právu Unie, musí učinit takový výklad použitelných ustanovení vnitrostátního práva, který umožní, jak jen to bude možné, držet se znění a účelu uvedeného ustanovení, aniž by přitom překročil své soudní pravomoci.

57 — Viz výše uvedený rozsudek Angelidaki a další (bod 197). Domnívám se, že tato úvaha se může použít pouze na ustanovení, která mají ve vnitrostátním právním řádu skutečně normativní hodnotu, a nikoliv na ustanovení, která jsou zrušena a existují pouze fakticky jako prvek vnitrostátního práva.

58 — Viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další (bod 116).

59 — V tomto ohledu trvám na tom, že rámcová dohoda může být předmětem sporů, které se týkají nejen jednotlivců, ale rovněž sociálních partnerů, v rovině odvětvové či dokonce celostátní, a že zásada výkladu legislativních ustanovení a kolektivních smluv konformně s ustanovením 8 bodem 3 uvedené smlouvy se mi jeví jako relevantnější v tomto ohledu než posuzování platnosti ustanovení individuálních pracovních smluv.

V – Závěry

72. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky Tribunale di Trani (Itálie) odpověděl následovně:

„1) Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o práci na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava obsažená v článcích 1 a 11 legislativního nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001, která na rozdíl od předchozího pravidla vnitrostátní práva, jakým byl čl. 1 odst. 2 písm. b) zákona č. 230 ze dne 18. dubna 1962 o pravidlech, jimiž se řídí pracovní smlouvy na dobu určitou, již nestanoví povinnost zaměstnavatele upřesnit ve smlouvách na dobu určitou, jejichž předmětem je nahrazení nepřítomných zaměstnanců, kteří mají právo na zachování svého pracovního místa, jméno zaměstnance, který je nahrazován, i důvod jeho nahrazení, jestliže se tyto změny týkají, omezené skupiny zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, nebo jsou vyváženy přijetím jiných opatření na ochranu zaměstnanců, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, ověření čehož je na předkládajícímu soudu.

2) Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, nesplňuje podmínky vyžadované k tomu, aby mohlo mít přímý účinek. Pro případ, že by vyšlo najevo, že taková změna vnitrostátní právní úpravy, jako je změna, která byla zavedena článkem 1 legislativního nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001, je v rozporu s uvedeným ustanovením, nemá předkládající soud povinnost nepoužít relevantní ustanovení vnitrostátního práva, přísluší mu však vykládat uvedená ustanovení v nejvyšší možné míře konformně s právem Unie, konkrétně pak konformně s účelem rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.“