Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

3. června 2021 *

„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 – Ustanovení 5 – Použitelnost – Pojem ‚po sobě jdoucí pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou' – Pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru – Opatření, která mají předcházet a postihovat zneužití vznikající využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou – Pojem ‚objektivní důvody' ospravedlňující použití takových smluv – Rovnocenná právní opatření – Povinnost konformního výkladu vnitrostátního práva – Hospodářská krize"

Ve věci C-726/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko) ze dne 23. září 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 1. října 2019, v řízení

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

proti

JN,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

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

generální advokát: A. Rantos,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario L. Santiago Lara, letrada,

– za španělskou vládu L. Aguilera Ruizem a S. Jiménez Garcíou, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi N. Ruiz Garcíou, M. van Beekem a I. Galindo Martín, jako zmocněnci,

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

* Jednací jazyk: španělština.

vydává tento

Rozsudek

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

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (madridský institut pro výzkum a vývoj v zemědělství Madridského společenství; Španělsko) (dále jen „Imidra“) a JN ve věci skončení pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené mezi Imidra a JN za účelem obsazení uvolněného stálého pracovního místa.

Právní rámec

Unijní právo

3 Podle bodu 17 odůvodnění směrnice 1999/70:

„Pokud jde o pojmy použité v dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu dohody“.

4 Článek 2 první pododstavec této směrnice stanoví:

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

5 Bod 7 obecného odůvodnění rámcové dohody zní takto:

„vzhledem k tomu, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání“.

6 Podle ustanovení 1 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

7 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, zní takto:

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

b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou
a) považovány za ‚po sobě jdoucí';
b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou."

Španělská právní úprava

8 Článek 9 odst. 3 Constitución española (španělské Ústavy) stanoví:

„Ústava zaručuje zásadu legality, hierarchie norem, zveřejňování norem, zákaz zpětné účinnosti ustanovení ukládajících přísnější sankce nebo omezující individuální práva, právní jistotu, odpovědnost a zákaz svévole veřejných orgánů."

9 Článek 4 odst. 1 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (královské nařízení č. 2720/1998, kterým se provádí článek 15 zákoníku práce v oblasti smluv na dobu určitou), ze dne 18. prosince 1998 (BOE č. 7 ze dne 8. ledna 1999, s. 568), definuje contrato d'interinidad (smlouva o dočasném obsazení pracovního místa) jako smlouvu uzavřenou za účelem zastoupení zaměstnance podniku, který má nárok na zachování svého pracovního místa na základě právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo individuální dohody, nebo za účelem dočasného obsazení pracovního místa během výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa.

10 Podle čl. 4 odst. 2 tohoto královského nařízení musí být ve smlouvě uveden zejména zastupovaný zaměstnanec a důvod zastoupení nebo pracovní místo, které bude s konečnou platností obsazeno na základě výběrového nebo povyšovacího řízení. Doba trvání smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa uzavřené za účelem nahrazení jiného zaměstnance, který má nárok na zachování svého pracovního místa, odpovídá době, po kterou je tento zaměstnanec nepřítomen. Doba trvání smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa uzavřené k dočasnému obsazení pracovního místa po dobu výběrového nebo povyšovacího řízení vedeného za účelem konečného obsazení tohoto místa odpovídá době trvání takového řízení. Nesmí překročit tři měsíce, přičemž po uplynutí této maximální doby platnosti již nesmí být uzavřena další smlouva s týmž předmětem. V řízeních o přijímání zaměstnanců, jež vedou orgány veřejné správy za účelem obsazení pracovních míst, se doba platnosti smluv o dočasném obsazení pracovního místa shoduje s dobou trvání těchto řízení podle zvláštních právních předpisů upravujících danou oblast.

11 Le texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (přepracované znění zákona o základním služebním řádu zaměstnanců ve veřejné službě), schválený Real Decreto Legislativo 5/2015 (královské legislativní nařízení č. 5/2015), ze dne 30. října 2015 (BOE č. 261 ze dne 31. října 2015, s. 103105, dále jen „EBEP"), v článku 70, nadepsaném „Nabídka zaměstnání ve veřejném sektoru", stanoví:

„1. K pokrytí personálních potřeb hrazených z rozpočtových prostředků, které má být zajištěno přijetím nových zaměstnanců, se použije nabídka zaměstnání ve veřejném sektoru nebo jiný podobný nástroj řešení personálních potřeb, což s sebou nese uspořádání odpovídajících výběrových řízení na plánovaná pracovní místa, až do výše dodatečných deseti procent, a stanovení maximální lhůty pro zveřejnění oznámení. Nabídka zaměstnání ve veřejném sektoru musí být učiněna nebo podobný nástroj využit ve lhůtě tří let, kterou nelze prodloužit.

2. Nabídka zaměstnání ve veřejném sektoru nebo podobný nástroj, schválený každý rok řídícími orgány veřejné správy, se zveřejňuje v příslušném úředním věstníku.

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

12 Institut Imidra uzavřel dne 23. června 2003 s JN smlouvu na dobu určitou za účelem obsazení volného pracovního místa vázaného na nabídku zaměstnání ve veřejném sektoru v roce 2002. JN tehdy pracovala jako pomocná síla v oblasti stravovacích služeb.

13 V průběhu roku 2005 bylo uspořádáno výběrové řízení za účelem obsazení pracovního místa zastávaného JN. Toto místo si však na základě uvedeného výběrového řízení nevybral žádný úspěšný uchazeč, takže smlouva o dočasném obsazení pracovního místa byla JN v roce 2008 prodloužena.

14 V roce 2009 uspořádal Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (úřad regionální vlády, sekce spravedlnosti a vnitra Madridského společenství, Španělsko) nové výběrové řízení na pracovní místa smluvního druhu profesní kategorie pomocných sil v oblasti stravovacích služeb.

15 Rozhodnutím ze dne 27. července 2016 Dirección General de la Función Pública (Generální ředitelství pro veřejnou službu, Španělsko) byla tato místa obsazena úspěšnými uchazeči tohoto výběrového řízení.

16 Dne 3. října 2016 obdržela JN dopis, kterým byla informována o skončení její pracovní smlouvy z důvodu, že volné místo, které zastávala, bylo obsazeno stálým zaměstnancem.

17 Dne 24. května 2017 napadla JN své propuštění u Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (soud ve věcech sociálních č. 40 v Madridu, Španělsko).

18 Rozhodnutím ze dne 26. září 2018 uvedený soud žalobě JN částečně vyhověl. Zmíněný soud měl v podstatě za to, že dotčený pracovní poměr se stal poměrem na dobu neurčitou bez definitivy, jelikož obsazení volného pracovního místa, které JN zastávala, překročilo lhůtu tří let stanovenou v článku 70 EBEP. Institutu Imidra byla tudíž v souladu s judikaturou Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) uložena povinnost zaplatit JN odstupné v případě propuštění ve výši 3 266,48 eura, tedy 20 odpracovaných dnů za každý odpracovaný rok.

19 Institut Imidra podal proti tomuto rozsudku odvolání k předkládajícímu soudu, kterým je Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu, Španělsko). Podle předkládajícího soudu byla smlouva o dočasném obsazení pracovního místa dotčená ve věci v původním řízení překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou s ohledem na nepředvídatelnost data jejího skončení. Tato nepředvídatelnost je přitom podle jeho názoru v rozporu se samotnou povahou dočasné smlouvy, jejíž datum skončení platnosti je podle zákona třeba znát. Kromě toho má předkládající soud za to, že nelze přijmout žádné odůvodnění, pokud jde o průtahy při organizaci přijímacího řízení na volné stálé pracovní místo, které v projednávaném případě vedly k pracovnímu poměru trvajícímu po dobu více než třinácti let.

20 Předkládající soud nicméně upřesňuje, že podle judikatury Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) je vyloučeno, aby taková smlouva o dočasném obsazení pracovního místa, jako je smlouva dotčená ve věci v původním řízení, mohla být překvalifikována pracovní poměr na dobu neurčitou bez definitivy. Uzavírání po sobě jdoucích smluv o dočasném obsazení pracovního místa ani prodlužování takových smluv, které mají za následek prodlužování pracovního poměru po dobu až 20 let, totiž podle předkládajícího soudu není považováno za zneužívající. Z toho podle předkládajícího soudu vyplývá, že pracovník, který poté, co na základě těchto smluv pracoval po mnoho let, neočekávaně ztratí zaměstnání proto, že volné pracovní místo bylo obsazeno, nemá nárok na žádné odstupné.

21 Předkládající soud má kromě toho za to, že i když je možné, podobně jako to činí Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (soud ve věcech sociálních č. 40 v Madridu), vykládat článek 70 EBEP tak, že stanoví maximální dobu trvání smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, jelikož toto ustanovení stanoví tříletou lhůtu pro uspořádání přijímacích řízení, což nepřímo umožňuje zabránit tomu, aby se dočasné pracovní poměry osob, které zastávají volná místa, prodlužovaly, Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) opakovaně rozhodl, že tomu tak není. Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) má totiž za to, že lhůta stanovená v článku 70 EBEP nepředstavuje absolutní záruku a není automatická. Tato lhůta může být podle Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) konkrétně prodloužena na neurčito z různých důvodů a mohla být prodloužena zejména z důvodu závažné hospodářské krize v roce 2008.

22 Z toho podle předkládajícího soudu vyplývá, že smlouva o dočasném obsazení pracovního místa často trvá desetiletí a její trvání podléhá libovůli zaměstnavatele, a sice v projednávané věci orgánu, který může bez odůvodnění rozhodnout o tom, zda zahájí přijímací řízení za účelem obsazení nepřiděleného pracovního místa, a zvolit vhodný okamžik zahájení tohoto řízení. Tato situace je přitom podle předkládajícího soudu v rozporu se zásadou právní jistoty, jak je zaručena v čl. 9 odst. 3 španělské Ústavy.

23 V této souvislosti má předkládající soud pochybnosti o slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy, jak ji vykládá Tribunal Supremo (Nejvyšší soud), s ustanovením 5 rámcové dohody.

24 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Vrchní soud v Madridu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Lze mít za to, že zavedení institutu takové dočasné smlouvy, jako je smlouva o dočasném obsazení volného pracovního místa, která umožňuje zaměstnavateli libovolně rozhodovat o době jejího trvání v závislosti na rozhodnutí, zda obsadí volné pracovní místo, kdy tak učiní a jak dlouho bude trvat řízení, je v souladu s užitečným účinkem ustanovení 1 a 5 směrnice 1999/70?

2) Musí být povinnost, stanovená ustanovením 5 směrnice [1999/70], zavést některé nebo některá z opatření tam stanovených za účelem předcházení zneužívání uzavírání dočasných pracovních smluv v případě smluv o dočasném obsazení volného pracovního místa, považována za provedenou do španělského práva, když v souladu s judikaturou není stanovena maximální doba trvání těchto dočasných pracovních poměrů, nejsou upřesněny objektivní důvody pro jejich obnovení ani není stanoven počet obnovení takových pracovních poměrů?

3) Představuje skutečnost, že ve španělském právu v souladu s judikaturou neexistuje ve vztahu k pracovníkům se smlouvami o dočasném obsazení volného pracovního místa žádné účinné opatření k předcházení zneužitím a jejich postihování, neboť maximální celková doba trvání pracovních poměrů není omezena, tyto poměry se nikdy, ani po mnoha letech, nezmění na pracovní poměry na dobu neurčitou nebo pracovní poměry na dobu neurčitou bez definitivy a pracovníkům nepřísluší při ukončení pracovního poměru odstupné, přičemž orgán veřejné správy nemá v případě, kdy volné pracovní místo nenabízí v nabídce [zaměstnání ve veřejném sektoru] k přidělení po několik let, nebo když protahuje výběrové řízení, povinnost odůvodnit obnovování dočasného pracovního poměru, maření účelu a užitečného účinku rámcové dohody?

4) Je třeba mít za to, že bezčasý pracovní poměr, který v souladu s rozsudkem ze dne 5. června 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), trvá neobvykle dlouho a zcela závisí na libovůli zaměstnavatele, aniž je jakkoli omezen nebo odůvodněn, přičemž pracovník nemůže předvídat, kdy bude tento pracovní poměr, jenž může trvat až do jeho odchodu do důchodu, ukončen, je v souladu s cílem směrnice Rady [1999/70], nebo je třeba jej považovat za zneužívající?

5) Lze podle rozsudku ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), mít za to, že hospodářská krize z roku 2008 je obecně důvodem pro neexistenci jakéhokoli preventivního opatření proti zneužívání po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu

ustanovení 5 odst. 1 rámcové dohody, které by mohlo předejít tomu nebo odrazovat od toho, aby pracovní poměr žalobkyně u Madridského společenství byl prodlužován od roku 2003 do roku 2008, kdy byla pracovní smlouva obnovena, a poté až do roku 2016, takže dočasný pracovní poměr trval po dobu třinácti let?“

K předběžným otázkám

K použitelnosti ustanovení 5 rámcové dohody

25 Institut Imidra a španělská vláda v podstatě tvrdí, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce má hypotetickou povahu, a je tudíž nepřípustná, jelikož ustanovení 5 rámcové dohody se nepoužije na takovou situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, která se vyznačuje nikoli po sobě jdoucími pracovními smlouvami nebo poměry na dobu určitou, nýbrž uzavřením jedné a téže smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa.

26 Pokud jde o použitelnost ustanovení 5 rámcové dohody v projednávané věci, je třeba připomenout, že účelem tohoto ustanovení je naplňovat jeden z cílů, jež tato dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků, tím, že upravuje několik ustanovení zaručujících minimální ochranu, která mají sloužit k tomu, že bude bráněno nejistotě v situaci zaměstnanců [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 36 a citovaná judikatura].

27 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody proto ukládá členským státům, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 37 a citovaná judikatura].

28 Ze znění tohoto ustanovení rámcové dohody, jakož i z ustálené judikatury tudíž vyplývá, že se uvedené ustanovení použije pouze v případě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, takže smlouva, která je zcela první nebo jedinou pracovní smlouvou na dobu určitou, nespadá do jeho působnosti [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 38 a citovaná judikatura].

29 Kromě toho je třeba uvést, že podle ustálené judikatury z ustanovení 5 bodu 2 písm. a) rámcové dohody vyplývá, že určení podmínek, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za „po sobě jdoucí“, přísluší v zásadě členským státům nebo sociálním partnerům [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 40 a citovaná judikatura].

30 Takový odkaz na vnitrostátní orgány pro účely definice konkrétních podmínek použití pojmu „po sobě jdoucí“ ve smyslu rámcové dohody lze sice vysvětlit snahou o zachování rozmanitosti vnitrostátních právních úprav v dané oblasti, je však nutné připomenout, že prostor pro uvážení, který je takto ponechán členským státům, není neomezený, neboť nemůže v žádném případě vést až k ohrožení cíle nebo užitečného účinku rámcové dohody. Tento prostor pro uvážení především nesmí být využíván vnitrostátními orgány takovým způsobem, který by vedl k situaci, že by mohlo docházet ke zneužití a tím k obcházení uvedeného cíle [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 41 a citovaná judikatura].

31 Členské státy jsou totiž povinny zajistit výsledek požadovaný unijním právem, jak vyplývá nejen z čl. 288 třetího pododstavce SFEU, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení s jejím sedmnáctým bodem odůvodnění [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 42 a citovaná judikatura].

32 Omezení prostoru pro uvážení přiznaného členským státům uvedená v bodě 30 tohoto rozsudku jsou nezbytná především u takového klíčového pojmu, jako je pojem „po sobě jdoucí" pracovní poměry, který je určující pro definici samotného rozsahu působnosti vnitrostátních předpisů určených k provedení rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 43 a citovaná judikatura].

33 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že smlouva o dočasném obsazení pracovního místa uzavřená JN v roce 2003 byla prodloužena v roce 2008, jelikož pracovní místo, které JN zastávala, si nevybral žádný z úspěšných uchazečů výběrového řízení, které bylo uspořádáno v průběhu roku 2005 za účelem obsazení tohoto pracovního místa. V projednávané věci se tak podle všeho nejedná *stricto sensu* o sled dvou nebo více pracovních smluv, který by předpokládal existenci a formální uzavření dvou nebo více odlišných smluv, z nichž jedna navazuje na druhou, ale o automatické prodloužení původní smlouvy na dobu určitou.

34 Předkládající soud kromě toho upřesňuje, že setrvání této zaměstnankyně na volném pracovním místě na základě pracovní smlouvy na dobu určitou je důsledkem toho, že zaměstnavatel nesplnil svou zákonnou povinnost uspořádat ve stanovené lhůtě výběrové řízení s cílem obsadit s konečnou platností toto volné pracovní místo. Vzhledem k tomu, že toto řízení je ohraničeno dobou tří let, jakékoliv překročení této doby se podle předkládajícího sodu rovná konkludentnímu obnovení původní smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa. Předkládající soud má navíc za to, že pokud v uvedeném řízení nebyl vybrán žádný úspěšný uchazeč jako trvalý zaměstnanec na toto volné pracovní místo a toto místo je předmětem nového přijímacího řízení, je třeba mít za to, že smlouva o dočasném obsazení pracovního místa byla předmětem novace. V projednávaném případě byl tedy pracovní poměr podle předkládajícího soudu konkludentně prodloužen, či dokonce byl po několik let opakovaně předmětem novace, jelikož ke jmenování úspěšného uchazeče na toto pracovní místo došlo až v průběhu roku 2016.

35 Soudní dvůr přitom rozhodl, že závěr o neexistenci po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody pouze z toho důvodu, že první pracovní smlouva dotčené zaměstnankyně byla *ex lege* prodloužena, aniž byla formálně písemně uzavřena jedna nebo více nových pracovních smluv na dobu určitou v situaci, v níž je kromě toho setrvání této zaměstnankyně na volném pracovním místě na základě pracovní smlouvy na dobu určitou důsledkem toho, že zaměstnavatel nesplnil svou zákonnou povinnost uspořádat ve stanovené lhůtě výběrové řízení s cílem obsadit s konečnou platností toto volné pracovní místo, takže její pracovní poměr je důsledkem konkludentního prodlužování v průběhu několika let, by mohl ohrozit účel, cíl, jakož i užitečný účinek této dohody [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 61, rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 44].

36 Takový restriktivní výklad pojmu „po sobě jdoucí pracovní poměry na dobu určitou" by totiž umožnil zaměstnávat zaměstnance po mnoho let za nejistých podmínek [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 45 a citovaná judikatura].

37 Tentýž restriktivní výklad by navíc mohl vést nejen k faktickému vyloučení velkého počtu pracovních poměrů na dobu určitou z ochrany zaměstnanců, o kterou usiluje směrnice 1999/70 a rámcová dohoda, jelikož by byla z velké části pominuta podstata cíle, který sledují, ale rovněž by umožnil

zneužívání těchto poměrů ze strany zaměstnavatelů k uspokojení stálých a trvalých personálních potřeb [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 46 a citovaná judikatura].

38 V této souvislosti je rovněž třeba konstatovat, že pojem „doba trvání“ pracovního poměru představuje podstatný prvek každé smlouvy na dobu určitou. Podle ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody „skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jako jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“. Změna data konce pracovní smlouvy na dobu určitou tak představuje její podstatnou změnu, kterou lze legitimně přirovnat k uzavření nového pracovního poměru na dobu určitou, který následuje po předchozím pracovním poměru, takže spadá do působnosti ustanovení 5 rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 47].

39 Vzhledem k tomu, že v projednávané věci lze automatické prodloužení původní smlouvy na dobu určitou považovat za obnovení, a v důsledku toho za uzavření odlišné smlouvy na dobu určitou, vyznačuje se situace dotčená ve věci v původním řízení nikoliv uzavřením jedné a téže smlouvy, ale uzavřením smluv, které mohou být skutečně kvalifikovány jako „po sobě jdoucí“ ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

40 Je tedy třeba mít za to, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že výraz „po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou“, který je v něm uveden, zahrnuje rovněž automatické prodlužování takových pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců ve veřejném sektoru, jako je smlouva o dočasném zastupování dotčená ve věci v původním řízení, bez ohledu na skutečnost, že nebyla dodržena obecně stanovená písemná forma pro uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv.

41 Nic tedy nebrání použitelnosti ustanovení 5 rámcové dohody na spor v původním řízení, takže je důvodné na položené otázky odpovědět.

K první až čtvrté otázce

42 Podstatou první až čtvrté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, která stran smluv o dočasném obsazení pracovního místa neobsahuje žádné ustanovení o objektivních důvodech ospravedlňujících obnovení těchto smluv nebo jejich maximální doby trvání, neupřesňuje maximální počet obnovení těchto smluv, neupravuje rovnocenná právní opatření a nestanoví pro zaměstnance žádné odstupné v případě propuštění.

43 Je třeba připomenout, jak bylo uvedeno v bodech 26 a 27 tohoto rozsudku, že ustanovení 5 rámcové dohody, jehož účelem je provést jeden z cílů, který tato dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, ukládá v bodě 1 členským státům, aby účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenné právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v tomto ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících opakování takových pracovních smluv nebo poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů a počtu jejich obnovení [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 54 a citovaná judikatura].

44 Členské státy mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo několika opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody anebo stávajících rovnocenných právních opatření, a to vše s přihlédnutím k potřebám specifických

odvětví nebo kategorií zaměstnanců [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 55 a citovaná judikatura].

45 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužívání, avšak ponechává jim volbu prostředků k jeho dosažení za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 56 a citovaná judikatura].

46 Kromě toho pokud, jako je tomu v projednávané věci, unijní právo nestanoví konkrétní sankce pro případ, že bylo zjištěno zneužití, jsou vnitrostátní orgány povinny přijmout opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých k provedení rámcové dohody (rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 64 a citovaná judikatura).

47 Při neexistenci unijní právní úpravy v této oblasti sice spadají podmínky uplatňování takových norem do působnosti vnitrostátního právního řádu členských států na základě zásady jejich procesní autonomie, tyto normy však nesmějí být méně příznivé než ty, jimiž se řídí obdobné situace vnitrostátní povahy (zásada rovnocennosti), ani nesmí prakticky znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných unijním právním řádem (zásada efektivity) (rozsudek ze dne 7. března 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, bod 30 a citovaná judikatura).

48 Z toho vyplývá, že pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, musí být možné uplatnit opatření skýtající účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení náležité 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 touto směrnicí“ (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 88 a citovaná judikatura).

49 V této souvislosti je třeba připomenout, jak Soudní dvůr mnohokrát zdůraznil, že rámcová dohoda nestanoví obecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody totiž v zásadě ponechává na členských státech, aby určily podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za uzavřené na dobu neurčitou. Z toho vyplývá, že rámcová dohoda nestanoví podmínky, za kterých je možné používat smlouvy na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 80 a citovaná judikatura).

50 V projednávané věci, pokud jde o vnitrostátní právní předpisy, které stanoví režim smluv o dočasném obsazení pracovního místa, je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší se vyjadřovat k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží příslušným vnitrostátním soudům, které musí určit, zda ustanovení použitelné vnitrostátní právní úpravy splňují požadavky uvedené v ustanovení 5 rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 89 a citovaná judikatura).

51 Je tedy věcí předkládajícího soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení odpovídající opatření, které brání a případně postihuje zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 82 a citovaná judikatura).

52 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce případně může podat upřesňující vysvětlení, a poskytnout tím uvedenému soudu vodítko pro jeho posuzování (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 91 a citovaná judikatura).

K existenci preventivních opatření pro zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou

53 Pokud jde o existenci opatření, jež mají předcházet využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení umožňuje uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv o dočasném obsazení pracovního místa do doby uspořádání výběrového řízení, a případně přijetí stálého zaměstnance na pracovní místo dosud obsazené na základě těchto smluv, aniž stanovuje opatření omezující maximální celkové trvání uvedených smluv nebo počet jejich obnovení ve smyslu bodu 1 písm. b) a c) uvedeného ustanovení.

54 Za těchto okolností je třeba ověřit, zda je obnovování takových pracovních smluv odůvodněno „objektivním důvodem“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, jak v podstatě tvrdí institut Imidra, a případně zda vnitrostátní opatření týkající se režimu těchto smluv představují „rovnocenná právní opatření, jejichž cílem je zabránit zneužívání“ ve smyslu tohoto ustanovení, jak tvrdí zejména španělská vláda.

55 Pokud jde na prvním místě o existenci objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody ve vnitrostátním právu, je třeba uvést, jak uvádí bod 7 jejího obecného odůvodnění, strany rámcové dohody považovaly použití pracovních smluv na dobu určitou založené na „objektivních důvodech“ za určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 86 a citovaná judikatura).

56 Kromě toho Soudní dvůr již rozhodl, že dočasné nahrazení zaměstnance za účelem uspokojení v podstatě dočasných potřeb zaměstnavatele v oblasti pracovních sil může v zásadě představovat takový „objektivní důvod“ (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 91 a citovaná judikatura).

57 Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava, která umožňuje obnovování pracovních smluv na dobu určitou za účelem dočasného obsazení pracovního místa ve správním orgánu autonomního společenství Madrid do doby, než proběhne přijímací řízení dočasného zaměstnance, není sama o sobě v rozporu s rámcovou dohodou.

58 Jak přitom Soudní dvůr již opakovaně rozhodl, obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které nemají ve skutečnosti dočasnou povahu, nýbrž právě naopak jsou stálé a trvalé, není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. Takovéto využití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je totiž v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází tato rámcová dohoda, a sice že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, přestože pracovní smlouvy na dobu určitou jsou pro zaměstnávání v určitých odvětvích či vykonávání určitých povolání nebo činností charakteristické (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 100 a citovaná judikatura).

59 Dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tedy vyžaduje, aby bylo konkrétně ověřeno, že účelem obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je pokrytí dočasných potřeb (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 101 a citovaná judikatura).

60 Za tímto účelem je třeba v každém jednotlivém případě posoudit všechny okolnosti věci při zohlednění zejména počtu 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 (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 102 a citovaná judikatura).

61 I když v souladu s judikaturou uvedenou v bodě 51 tohoto rozsudku spadá posouzení skutkového stavu v rámci řízení upraveného v článku 267 SFEU do pravomoci vnitrostátních soudů, je třeba konstatovat, že ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že vnitrostátní právní úprava, zejména článek 70 EBEP, stanoví tříletou lhůtu pro uspořádání přijímacích řízení. Jak uvádí předkládající soud, tato lhůta tudíž nepřímo umožňuje se vyhnout udržování dočasných pracovněprávních vztahů osob, které zastávají volná pracovní místa. Uvedená lhůta však může být v souladu s judikaturou Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) prodloužena z různých důvodů, takže tatáž lhůta je proměnlivá i nejistá.

62 Z toho vyplývá, že s výhradou ověření, které musí provést předkládající soud, se tato vnitrostátní právní úprava, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, při neexistenci přesné lhůty pro uspořádání a dokončení přijímacích řízení, jejichž cílem je s konečnou platností obsadit pracovní místo doposud zastávané zaměstnancem na základě smlouvy na dobu určitou, jeví jako úprava, která v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 písm. a) rámcové dohody umožňuje obnovování takových pracovních smluv na dobu určitou pokrývajících potřeby, které ve skutečnosti nemají dočasnou povahu, nýbrž právě naopak jsou stálé a trvalé.

63 Ačkoli se tedy jeví, že uvedená vnitrostátní právní úprava formálně omezuje využívání smluv o dočasném obsazení pracovního místa uzavřených do doby, než budou uspořádána výběrová řízení za účelem konečného obsazení dotčeného pracovního místa, na jediné období, které končí skončením těchto řízení, neumožňuje zajistit, aby konkrétní uplatnění tohoto objektivního důvodu bylo v souladu s požadavky stanovenými v ustanovení 5 písm. a) rámcové dohody, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

64 Pokud jde na druhém místě o existenci „rovnocenných právních opatření k předcházení zneužití“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, měl Soudní dvůr za to, že vnitrostátní opatření, které upravuje uspořádání výběrových řízení za účelem obsazení pracovních míst s konečnou platností, která jsou dočasně zastávaná zaměstnanci v poměru na dobu určitou, v požadovaných lhůtách, může zamezit prodlužování nejistého postavení těchto pracovníků, jelikož zajišťuje, aby pracovní místa, která zastávají, byla s konečnou platností rychle obsazena (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 94).

65 Uspořádání takových řízení v požadovaných lhůtách tedy v zásadě umožňuje zabránit zneužití pramenícímu z využívání po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou při čekání na to, až tato pracovní místa budou s konečnou platností obsazena (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 95).

66 Po tomto upřesnění z předkládacího rozhodnutí vyplývá, jak bylo uvedeno v bodě 61 tohoto rozsudku, že navzdory existenci konkrétní lhůty stanovené ve španělském právu k uspořádání přijímacích řízení nepředstavuje tato lhůta v souladu s judikaturou Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) pevnou lhůtu, a podle všeho tedy nebyla ve skutečnosti dodržena.

67 Vnitrostátní právní předpisy, které upravují uspořádání výběrových řízení za účelem definitivního obsazení pracovních míst, která jsou dočasně zastávaná zaměstnanci v poměru na dobu určitou, jakož i lhůta za tímto účelem přesně stanovená, která však neumožňuje zajistit, aby taková řízení byla skutečně uspořádána, přitom podle všeho nejsou s to zabránit zneužívání po sobě jdoucích poměrů na dobu určitou ze strany dotyčného zaměstnavatele (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 97).

68 S výhradou ověření, která musí provést předkládající soud, se proto vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, tak jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, nezdá být „rovnocenným právním opatřením“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody.

69 Proto je důvodné konstatovat, že z informací předložených Soudnímu dvoru plyne, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, jak ji vykládá vnitrostátní judikatura, podle všeho neobsahuje navzdory požadavkům připomenutým v bodech 43 a 45 tohoto rozsudku opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, což však musí ověřit předkládající soud.

K existenci opatření postihujících zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou

70 Pokud jde o existenci opatření, jejichž cílem je sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že podle judikatury Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) není použití po sobě jdoucích smluv o dočasném obsazení pracovního místa kvalifikováno jako zneužití. Pokud jde tedy o tyto smlouvy, platí, že pracovní poměr nebude překvalifikován na pracovní poměr na dobu neurčitou bez definitivy a dotčený zaměstnanec nemá po skončení platnosti těchto smluv nárok na žádné odstupné. Takové odstupné je tak vypláceno pouze na základě jiných pracovních smluv na dobu určitou, než jsou smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa (*contrato de interinidad*).

71 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr uvedl, že s ohledem na judikaturu citovanou v bodě 48 tohoto rozsudku, platí, že aby bylo možné vnitrostátní právní úpravu, která ve veřejném sektoru zakazuje přeměnu po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou považovat za slučitelnou s rámcovou dohodou, vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu musí v uvedeném sektoru obsahovat jiné účinné opatření, které zabrání, a případně bude sankcionovat zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou (usnesení ze dne 30. září 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, nezveřejněné, EU:C:2020:760, bod 24 a citovaná judikatura).

72 Pokud by tedy předkládající soud konstatoval, že ve vnitrostátní právní úpravě dotčené ve věci v původním řízení neexistuje žádné jiné účinné opatření, které by mohlo zabránit a postihovat případné zneužívání v případě zaměstnanců ve veřejném sektoru, taková situace by mohla ohrozit cíl a užitečný účinek ustanovení 5 rámcové dohody, a být tak v rozporu s tímto ustanovením (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 30. září 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, nezveřejněné, EU:C:2020:760, bod 25 a citovaná judikatura)..

73 V této souvislosti je třeba uvést, že Soudní dvůr rozhodl, že vzhledem k tomu, že ve vztahu k zaměstnancům, kteří jsou ve veřejné správě zaměstnáni podle správního práva, neexistuje žádné jiné rovnocenné a účinné ochranné opatření, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, shodné zacházení s těmito zaměstnanci na dobu určitou jako s „nestálými zaměstnanci na dobu neurčitou“ by mohlo představovat opatření, kterým lze sankcionovat zneužití pracovních smluv na dobu určitou a odstranit následky porušení ustanovení rámcové dohody (rozsudek ze dne 14. září 2016, Martínez Andrés a Castrejana López, C-184/15 a C-197/15, EU:C:2016:680, bod 53).

74 Pokud jde o neposkytnutí odstupného na základě smluv o dočasném obsazení pracovního místa, je třeba připomenout, že Soudní dvůr měl za to, že vyplacení odstupného při skončení smlouvy neumožňuje dosáhnout cíle sledovaného ustanovením 5 rámcové dohody, který spočívá v předcházení zneužití vyplývajícímu z využití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Takové odstupné se totiž zdá být nezávislým na jakékoliv úvaze o legitimní nebo zneužívající povaze použití smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 94).

75 Takové opatření se tedy nejeví jako opatření schopné řádně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a odstranit následky porušení unijního práva, a proto se nejeví samo o sobě jako opatření dostatečně účinné a odrazující k zajištění plné účinnosti norem přijatých podle rámcové dohody ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 46 tohoto rozsudku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 95).

76 Kromě toho skutečnost, že výplata tohoto odstupného je vyhrazena pouze pro případy, kdy uplyne doba, na kterou byly uzavřeny pracovní smlouvy na dobu určitou jiné nežli smlouvy o dočasném obsazení pracovního místa, může ohrozit cíl a užitečný účinek rámcové dohody, pouze pokud ve vnitrostátním právu neexistuje žádné jiné účinné opatření pro předcházení a sankcionování zneužívání ve vztahu k zaměstnancům zaměstnaným prostřednictvím smluv o dočasném obsazení pracovního místa, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, bod 100).

77 S ohledem na informace, které má Soudní dvůr k dispozici, tudíž vnitrostátní právní úprava, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, která jednak zakazuje jak zrovnoprávnění zaměstnanců zaměstnaných na základě po sobě jdoucích smluv o dočasném obsazení pracovního místa se „zaměstnanci na dobu neurčitou bez definitivy“, tak poskytnutí odstupného těmto zaměstnancům a jednak nestanoví žádné jiné účinné opatření, které by mohlo zabránit a postihovat případné zneužívání zaměstnanců ve veřejném sektoru, není s výhradou ověření příslušejících předkládajícímu soudu podle všeho v souladu s požadavky vyplývajícími z judikatury připomenuté v bodech 46 až 49 tohoto rozsudku.

78 Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu je třeba upřesnit povinnosti, které má vnitrostátní soud v případě, že by vnitrostátní právní úprava, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, nebyla v souladu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody.

79 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody není ustanovením bezpodmínečným a dostatečně přesným, aby se jej jednotlivec mohl dovolávat před vnitrostátním soudem (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 118 a citovaná judikatura).

80 Takového ustanovení unijního práva, které nemá přímý účinek, se přitom nelze jako takového dovolávat v rámci sporu, na který se vztahuje unijní právo, za účelem vyloučení použití ustanovení vnitrostátního práva, které je s ním v rozporu (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 119 a citovaná judikatura).

81 Vnitrostátní soud tedy není povinen upustit od použití ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 120 a citovaná judikatura).

82 Po tomto upřesnění je třeba připomenout, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s článkem 288 třetím pododstavcem SFEU (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 121 a citovaná judikatura).

83 Požadavek konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému Smlouvy o FEU v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost unijního práva, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 122 a citovaná judikatura).

84 Je pravda, že povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 123 a citovaná judikatura).

85 Zásada konformního výkladu však vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, přičemž vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 124 a citovaná judikatura).

86 V tomto kontextu Soudní dvůr rozhodl, že povinnost konformního výkladu ukládá vnitrostátním soudům změnit případně ustálenou judikaturu, pokud se tato judikatura opírá o výklad vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice. Vnitrostátní soud se proto nemůže platně domnívat, že dotčené vnitrostátní ustanovení nelze vyložit v souladu s unijním právem pouze z toho důvodu, že toto ustanovení bylo předtím konstantně vykládáno v rozporu s unijním právem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 68 a citovaná judikatura).

87 V projednávaném případě tedy bude na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení snese výklad, který bude v souladu s ustanovením 5 rámcové dohody.

88 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první až čtvrtou otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, která jednak umožňuje do doby dokončení příslušných přijímacích řízení k obsazení volných pracovních míst zaměstnanců ve veřejném sektoru s konečnou platností, aby byly obnovovány smlouvy na dobu určitou, aniž stanoví přesnou lhůtu pro dokončení těchto řízení, a jednak zakazuje jak zrovnoprávnění těchto zaměstnanců se „zaměstnanci na dobu neurčitou bez definitivy“, tak poskytnutí odstupného těmto pracovníkům. Tato vnitrostátní právní úprava totiž podle všeho, s výhradou ověření, která musí provést předkládající soud, neobsahuje žádné opatření k předcházení, a případně postihování zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.

K páté otázce

89 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že čistě hospodářské úvahy související s hospodářskou krizí v roce 2008 mohou odůvodnit neexistenci jakéhokoli opatření určeného k předcházení a postihování využití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve vnitrostátním právu.

90 V projednávané věci institut Imidra tvrdí, že průtahy při pořádání přijímacího řízení lze vysvětlit dodržením zákonných povinností vyplývajících zejména ze zákonů o rozpočtu přijatých v návaznosti na hospodářskou krizi v roce 2008, které stanovily rozpočtová omezení a v této souvislosti zakazovaly v letech 2009 až 2017 provádět oznámení o pracovních místech ve veřejném sektoru. Ve věci v původním řízení tak nelze správnímu orgánu vytýkat žádné zneužití, pokud jde o používání smluv o dočasném obsazení pracovního místa.

91 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že rozpočtové důvody sice mohou být základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu a rozsah opatření, která zamýšlí přijmout, nepředstavují však jako takové cíl sledovaný touto politikou, a tudíž nemohou

odůvodňovat absenci jakéhokoliv opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 55 a citovaná judikatura).

92 Z toho vyplývá, že i když čistě hospodářské důvody mohou odůvodnit přijetí zákonů o rozpočtu, které zakazují pořádání přijímacích řízení ve veřejném sektoru, nemohou omezit, nebo dokonce zmařit ochranu, které požívají zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v souladu se směrnicí 1999/70, a zejména minimální požadavky stanovené v ustanovení 5 rámcové dohody.

93 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na pátou otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že čistě hospodářské úvahy související s hospodářskou krizí roku 2008 nemohou odůvodnit neexistenci jakéhokoli opatření určeného k předcházení a postihování využití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve vnitrostátním právu.

K nákladům řízení

94 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

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

1) **Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jak je vykládána vnitrostátní judikaturou, která jednak umožňuje do doby dokončení příslušných přijímacích řízení k obsazení volných pracovních míst zaměstnanců ve veřejném sektoru s konečnou platností, aby byly obnovovány smlouvy na dobu určitou, aniž stanoví přesnou lhůtu pro dokončení těchto řízení, a jednak zakazuje jak zrovnoprávnění těchto zaměstnanců se „zaměstnanci na dobu neurčitou bez definitivy“, tak poskytnutí odstupného těmto pracovníkům. Tato vnitrostátní právní úprava totiž podle všeho, s výhradou ověření, která musí provést předkládající soud, neobsahuje žádné opatření k předcházení, a případně postihování zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.**

2) **Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES, musí být vykládáno v tom smyslu, že čistě hospodářské úvahy související s hospodářskou krizí roku 2008 nemohou odůvodnit neexistenci jakéhokoli opatření k předcházení a postihování využití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve vnitrostátním právu.**

Podpisy.