ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

24. června 2010 *

Ve věci C-98/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Tribunale di Trani (Itálie) ze dne 9. června 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 6. března 2009, v řízení

Francesca Sorge

proti

Poste Italiane SpA,

* Jednací jazyk: italština.

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (zpravodaj) a L. Bay Larsen, soudci,

generální advokát: N. Jääskinen,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 4. března 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za F. Sorge V. Martirem a V. De Michelem, avvocati,

– za Poste Italiane SpA R. Pessim, L. Fiorillem a A. Marescou, avvocati,

– za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s P. Gentilim, avvocato dello Stato,

– za nizozemskou vládu C. M. Wissels a M. Noort, jako zmocněnkyněmi,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a C. Cattabriga, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 22. dubna 2010,

vydává tento

Rozsudek

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

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Francescou Sorge a jejím zaměstnavatelem, Poste Italiane SpA (dále jen „Poste Italiane“), ohledně legality ustanovení o době určité v pracovní smlouvě, které neuvádí jméno nahrazovaného zaměstnance ani důvody jeho nepřítomnosti.

Právní rámec

Právní úprava Unie

3 Základem směrnice 1999/70 je čl. 139 odst. 2 ES a účelem této směrnice je podle jejího článku 1 „provedení rámcové dohody“.

4 Třetí bod odůvodnění uvedené směrnice zní:

– „[B]od 7 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků mimo jiné stanoví, že dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Tento proces musí vycházet ze sbližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, dočasné práce a sezónní práce.“

5 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody stanoví:

„Strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.“

6 Podle třetího pododstavce uvedené preambule stanoví rámcová dohoda obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou vytvořením zejména obecného rámce určeného k zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

7 Bod 7 obecného odůvodnění rámcové dohody stanoví:

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

8 Ustanovení 2 rámcové dohody stanoví:

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

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

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

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

9 Ustanovení 3 této rámcové dohody zní:

„Pro účely této dohody se rozumí:

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

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

10 Ustanovení 5 uvedené rámcové dohody stanoví:

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

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

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

c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

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

a) považovány za ‚po sobě jdoucí';

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou."

11 Ustanovení 8 rámcové dohody stanoví:

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

[…]

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

[…]

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

[…]“

Vnitrostátní právní úprava

Zrušená právní úprava

12 Článek 1 zákona č. 230 o pravidlech, jimiž se řídí pracovní smlouvy na dobu určitou (legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) ze dne 18. dubna 1962 (GURI č. 125 ze dne 17. května 1962, dále jen „zákon č. 230/1962“), stanovil:

„S výhradou níže uvedených výjimek je pracovní smlouva považována za smlouvu na dobu neurčitou:

Datum ukončení smlouvy může být sjednáno:

[…]

b) tehdy, když k přijetí do zaměstnání dochází za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců, kteří měli právo na zachování pracovního místa, je-li v pracovní smlouvě na dobu určitou 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.

[…]“

Právní úprava použitelná na spor v původním řízení

13 Článek 11 legislativního nařízení č. 368 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall' UNICE, dal CEEP e dal CES) ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001, s. 4, dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001“), přijatého podle zákona č. 422 o předpisech přijímaných za účelem splnění povinností vyplývajících ze členství Itálie v Evropských společenstvích – Zákon Společenství 2000 (legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000) ze dne 29. prosince 2000 (běžný doplněk ke GURI č. 16 ze dne 20. ledna 2001) zrušil zákon č. 230/1962 dnem 24. října 2001.

14 Článek 1 legislativního nařízení stanoví:

„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.

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

15 Z předkládacího usnesení vyplývá, že Francesca Sorge byla přijata do pracovního poměru u Poste Italiane na základě smlouvy na dobu určitou uzavřené dne 29. září 2004. Důvodem pro toto přijetí do pracovního poměru byla podle smlouvy „potřeba nahrazení zaměstnanců konkrétně související s požadavkem zajistit náhradu za zaměstnance doručovatelského střediska Apulie Basilicata, a to v období od 1. října 2004 do 15. ledna 2005“.

16 Francesca Sorge podala dne 18. února 2008 žalobu proti Poste Italiane, kterou se domáhala toho, aby byla určena neplatnost ustanovení o době určité obsaženého v uvedené smlouvě, a to z důvodu, že ve smlouvě nebylo výslovně uvedeno jméno nahrazovaného zaměstnance ani důvod jeho nahrazení.

17 Poste Italiane popírá povinnost uvést tyto údaje s tím, že čl. 1 odst. 2 písm. b) zákona č. 230/1962 byl zrušen čl. 11 odst. 1 legislativního nařízení č. 368/2001.

18 Předkládající soud uvádí, že smlouva dotčená v původním řízení se řídí legislativním nařízením č. 368/2001, jehož cílem je provedení směrnice 1999/70. Touto směrnicí byl zrušen zákon č. 230/1962 i jeho změny, včetně jeho čl. 1 odst. 2 písm. b).

19 Z toho vyplývá, že nahrazování zaměstnance se nyní řídí čl. 1 odst. 1 legislativního nařízení č. 368/2001, který pouze stanoví, že „pracovní smlouva může být z důvodů souvisejících s [...] nahrazováním zaměstnanců uzavřena na dobu určitou", aniž je požadováno, aby v ní bylo přesně uvedeno jméno nahrazovaného zaměstnance a důvod jeho nahrazení. Taková změna je podle názoru předkládajícího soudu snížením úrovně ochrany zaměstnanců.

20 Za těchto podmínek se Tribunale di Trani rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být ustanovení 8 rámcové dohody upravené směrnicí 1999/70 […] vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě (jako je vnitrostátní právní úprava uvedená v článcích 1 a 11 legislativního nařízení č. 368/2001), která v rámci provádění směrnice 1999/70 […] 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 jej ustanovením, které již tyto povinnosti týkající se takovýchto upřesnění nestanoví?

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

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

21 Poste Italiane tvrdí, že položené otázky jsou irelevantní, a tudíž nepřípustné.

22 Pokud jde o první otázku, Poste Italiane se domnívá, že byla zodpovězena v rozsudku ze dne 23. dubna 2009 ve věci Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071). Z tohoto rozsudku podle názoru Poste Italiane vyplývá, že Soudní dvůr ponechává nezávislé ověření souladu vnitrostátního práva se zásadami uvedenými v ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody na vnitrostátním soudu.

23 Pokud jde o druhou otázku, Poste Italiane má na základě bodů 208 až 212 výše uvedeného rozsudku Angelidaki a další za to, že legislativní nařízení č. 368/2001 v žádném ze svých ustanovení nezakládá nepříznivý vývoj pravidel, která se použijí na dotčené zaměstnance. Soudní dvůr podle Poste Italiane odmítl tvrzení, že ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody má přímý účinek. Z toho podle jejího názoru vyplývá, že vnitrostátní

soud nemůže nepoužít vnitrostátní pravidla, i když jsou neslučitelná s právem Unie, ale může je pouze vyložit v souladu s ustanoveními tohoto práva.

24 Je třeba připomenout, že podle judikatury Soudního dvora v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátní soudy podle článku 234 ES přísluší vnitrostátnímu soudu, kterému byl spor předložen a který jako jediný zná přímo jeho skutkové okolnosti a musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy tyto otázky týkají výkladu práva Unie, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, body 34 a 35; rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 41, jakož i usnesení ze dne 12. června 2008, Vassilakis a další, C-364/07, bod 42 a citovaná judikatura).

25 K tomuto je třeba uvést, že otázky, zda ustanovení 8 rámcové dohody brání vnitrostátní právní úpravě, jako je legislativní nařízení č. 368/2001, a jaké by v takovém případě byly následky, které doprovázejí takovou neslučitelnost, souvisí s předmětem sporu v původním řízení a týkají se výkladu práva Unie.

26 Vzhledem k těmto úvahám je třeba žádost o rozhodnutí o předběžné otázce považovat za přípustnou.

K předběžným otázkám

K první otázce

27 Podstatou první otázky vnitrostátního soudu je, zda ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je legislativní nařízení č. 368/2001, jaká v rámci provádění směrnice 1999/70 a rámcové dohody do vnitrostátního práva zrušila povinnost zaměstnavatele uvést ve smlouvě na dobu určitou, která byla uzavřena za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců, jméno těchto zaměstnanců a důvody jejich nahrazení.

28 Podle uvedeného soudu je legislativní nařízení č. 368/2001 „snížením" obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody z důvodu, že zaměstnanec při podpisu smlouvy již nemůže požadovat, aby byly přímo poskytnuty některé informace, jejichž uvedení bylo dříve povinné a umožňovalo mu předem zhodnotit závažnost a skutečnou existenci důvodu nahrazování použitého ve smlouvě, mít ucelenou informaci a konečně učinit rozhodnutí ohledně vhodnosti podat žalobu k soudu.

29 Za účelem rozhodnutí o předběžné otázce je třeba zkoumat zaprvé to, zda uzavření první smlouvy na dobu určitou spadá do rozsahu působnosti rámcové dohody, a zadruhé to, zda změna vnitrostátní právní úpravy, kterou přineslo legislativní nařízení č. 368/2001 určené k provedení směrnice 1999/70 a rámcové dohody, může být považována za změnu související s „provedením" této dohody a zda může ovlivnit „obecnou úroveň ochrany" zaměstnanců ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 téže dohody (viz výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 130).

K rozsahu působnosti rámcové dohody

30 Podle samotného znění ustanovení 2 rámcové dohody se tato dohoda vztahuje na všechny zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 114).

31 Podle ustanovení 3 zmíněné rámcové dohody se „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ rozumí „osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události“ (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 115).

32 Konečně ustanovení 8 rámcové dohody stanoví, že její provedení členskými státy nebo sociálními partnery nemůže být „odůvodněním snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům“ v oblasti působnosti této dohody.

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

34 Z judikatury Soudního dvora dále vyplývá, že vzhledem ke svým cílům nemůže být ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody vykládáno restriktivně (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 113) a že zkoumání existence „snížení" ve smyslu tohoto ustanovení 8 bodu 3 je nutno provést ve vztahu k veškerým ustanovením vnitrostátního práva členského státu týkajícím se ochrany zaměstnanců v oblasti smluv na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 120).

35 Soudní dvůr dospěl k závěru, že uvedené ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že „snížení", které je upraveno 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 smlouvy na dobu určitou, tak zaměstnancům, kteří uzavřeli první nebo jedinou smlouvu na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 121).

K výkladu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody

36 Úvodem je třeba upřesnit, že výklad vnitrostátního práva přísluší výlučně vnitrostátním soudům, a tudíž je jejich věcí, aby určily, v jakém rozsahu výše zmíněné změny provedené legislativním nařízením č. 368/2001 oproti již dříve existujícímu vnitrostátnímu právu, vyplývajícímu ze znění zákona č. 230/1962, vedly ke snížení ochrany zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, a za tímto účelem porovnaly úroveň ochrany poskytovanou každým z uvedených ustanovení vnitrostátního práva.

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

38 Zaprvé, pokud jde o provedení rámcové dohody, je třeba konstatovat, že cílem legislativního nařízení č. 368/2001 je provedení směrnice 1999/70 a toto nařízení bylo přijato na základě zákona č. 422 ze dne 29. prosince 2000.

39 Nelze tedy vyloučit, že změny starší vnitrostátní právní úpravy, které byly učiněny legislativním nařízením č. 368/2001, jsou spojeny s provedením rámcové dohody, jelikož podle předkládajícího soudu zaměstnanci na dobu určitou byli v okamžiku přijetí směrnice 1999/70 a této rámcové dohody adresáty ochranných opatření stanovených zákonem č. 230/1962, a to nezávisle na tom, že se obsah prvního článku uvedeného legislativního nařízení netýká výslovného ustanovení rámcové dohody.

40 Pro takové posouzení by předkládajícímu soudu příslušelo ověřit, zda je zrušení povinnosti zaměstnavatele uvést ve smlouvě na dobu určitou uzavřené za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců jméno těchto zaměstnanců a důvody jejich nahrazení změnou právního režimu pracovních smluv na dobu určitou, která vyplývá z vůle vnitrostátního zákonodárce dosáhnout nové rovnováhy ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v této oblasti při zohlednění nových záruk stanovených

rámcovou dohodou, nebo z cíle jasně identifikovaného a odlišného. Vnitrostátní soud zejména musí přezkoumat otázku, zda zrušení povinnosti stanovené zákonem č. 230/1962 může být považováno za vyplývající z vůle vyvážit – s cílem zmírnit omezení, která zatěžují zaměstnavatele – normy na ochranu zaměstnanců zavedené legislativním nařízením č. 368/2001 k provedení rámcové dohody.

41 Můžeme však již uvést, že z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že dotčenými změnami v původním řízení chtěl vnitrostátní zákonodárce sledovat jiný cíl než provedení rámcové dohody, což však rovněž přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

42 Zadruhé, co se týče podmínky, podle níž se snížení musí týkat „obecné úrovně ochrany“ zaměstnanců na dobu určitou, tato podmínka předpokládá, že se ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody může vztahovat pouze na rozsah snížení, který je s to celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu ohledně smluv na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 140, jakož i usnesení ze dne 24. dubna 2009, Koukou, C-519/08, bod 119).

43 V projednávané věci je třeba konstatovat, že změny provedené legislativním nařízením č. 368/2001 do dřívějšího vnitrostátního práva neovlivní všechny zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, ale pouze ty, kteří ji uzavřeli za účelem nahrazení jiného zaměstnance; možnost použít takovou smlouvu je totiž jednou z možností upravených v čl. 1 odst. 1 tohoto legislativního nařízení.

44 Pokud zmínění zaměstnanci nepředstavují významný podíl celkového počtu zaměstnanců přijatých v dotčeném členském státě na dobu určitou, což musí ověřit

předkládající soud, snížení ochrany, jež je poskytována omezené kategorii zaměstnanců, není jako takové s to celkově ovlivnit úroveň ochrany poskytované vnitrostátním právním řádem zaměstnancům, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou.

45 Kromě toho je třeba uvést, že podle článku 1 odst. 2 legislativního nařízení č. 368/2001 musí být smlouva na dobu určitou písemná a musí být uvedeny důvody pro použití této smlouvy. Není-li tomu tak, je ustanovení o datu ukončení pracovního poměru neúčinné. Zákon č. 230/1962 se omezoval na to, že stanovil, že trvání smlouvy musí uvedeno písemně a není vyžadováno uvedení objektivního důvodu uzavření této smlouvy kromě případu nahrazení zaměstnance.

46 Konečně, jak uvedl generální advokát v bodě 54 svého stanoviska, změna dotčené vnitrostátní právní úpravy v původním řízení musí být posouzena s ohledem na všechny ostatní záruky, které jsou stanoveny pro zajištění ochrany zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na základě smlouvy na dobu určitou, jako jsou opatření předcházející zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou nebo mající za cíl zakázat diskriminaci vůči zaměstnancům, kteří takové smlouvy uzavřeli.

47 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že takové změny vnitrostátní právní úpravy, jako jsou změny, o něž se jedná v původním řízení, nejsou „snížením“ obecné úrovně ochrany zaměstnanců na dobu určitou ve smyslu ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody, pokud se tyto změny týkají omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, anebo jsou kompenzovány přijetím jiných záruk nebo ochranných opatření, což musí ověřit předkládající soud.

48 Na první otázku je tudíž třeba odpovědět, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která zrušila povinnost zaměstnavatele uvést ve smlouvě na dobu určitou uzavřené za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců jména těchto zaměstnanců a důvody jejich nahrazení a omezuje se na stanovení toho, že takové smlouvy musejí být písemné a musejí uvádět důvody pro použití těchto smluv, pokud jsou tyto nové podmínky kompenzovány přijetím jiných záruk nebo ochranných opatření nebo se týkají pouze omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Ke druhé otázce

49 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda je tento soud na základě práva Unie povinen nepoužít vnitrostátní právní úpravu, jako je legislativní nařízení č. 368/2001, v případě, že není v souladu s ustanoveními rámcové dohody, a v případě kladné odpovědi, zda musí použít článek 1 zákona č. 230/1962.

50 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody nesplňuje podmínky stanovené pro vyvolání přímého účinku. Toto ustanovení se totiž týká pouze „provedení" této dohody členskými státy nebo sociálními partnery, na nichž je, aby tuto dohodu provedli do vnitrostátního právního řádu, přičemž jim při tomto provedení zakazuje odůvodnit snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců nutností provedení zmíněné rámcové dohody. Dále uvedené ustanovení tím, že podle svého znění pouze zakazuje „snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti [této dohody]", implikuje, že do

rozsahu její působnosti může spadat pouze snížení určitého rozsahu, které může celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu ohledně pracovních smluv na dobu určitou. Jednotlivci však nemohou z takovéhoto zákazu vyvozovat žádné právo, jehož obsah by byl dostatečně jasný, přesný a nepodmíněný (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, body 209 až 211, a výše uvedené usnesení Koukou, bod 128).

51 Vnitrostátní soudy jsou nicméně povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené rámcové dohody, aby tak dosáhly výsledku, který zamýšlí, a dosáhnout tak souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU. Tato povinnost konformního výkladu se týká všech předpisů vnitrostátního práva přijatých jak před rámcovou dohodou, o niž se jedná, tak po ní (viz obdobně výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 108, jakož i rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Sb. rozh. s. I--365, bod 48).

52 Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu rámcové dohody, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je samozřejmě omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (viz obdobně výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 110).

53 Zásada konformního výkladu nicméně vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, a to tak, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby tak zajistily plnou účinnost dotčené rámcové dohody a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem, jenž sleduje (viz obdobně výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 111).

54 Jak uvedl generální advokát v bodě 68 svého stanoviska, uvedená zásada povinnosti konformního výkladu nemůže vést k tomu, aby se vnitrostátní pravidla, která nejsou formálně jak *ratione materie*, tak *ratione temporis* platná a relevantní, stala použitelnými na spor, o němž předkládající soud rozhoduje.

55 Na druhou otázku je tudíž třeba odpovědět, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody nemá přímý účinek, a proto je na předkládajícím soudu, aby v případě, že dospěje k závěru, že je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení neslučitelná s právem Unie, nevyloučil jeho použití, nýbrž vyložil je, jak jen to bude možné, v souladu se směrnicí 1999/70 a s účelem sledovaným rámcovou dohodou.

K nákladům řízení

56 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 (čtvrtý senát) rozhodl takto:

1) Ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,

musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která zrušila povinnost zaměstnavatele uvést ve smlouvě na dobu určitou uzavřené za účelem nahrazení nepřítomných zaměstnanců jména těchto zaměstnanců a důvody jejich nahrazení a omezuje se na stanovení toho, že takové smlouvy musejí být písemné a musejí uvádět důvody pro použití těchto smluv, pokud jsou tyto nové podmínky kompenzovány přijetím jiných záruk nebo ochranných opatření nebo se týkají pouze omezené kategorie zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

2) Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody nemá přímý účinek, a proto je na předkládajícím soudu, aby v případě, že dospěje k závěru, že je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení neslučitelná s právem Unie, nevyloučil jeho použití, nýbrž vyložil je, jak jen to bude možné, v souladu se směrnicí 1999/70 a s účelem sledovaným rámcovou dohodou.

Podpisy.