

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

10. března 2011 *

Ve věci C-109/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 16. října 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 23. března 2009, v řízení

Deutsche Lufthansa AG

proti

Gertraud Kumpan,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Arabadžev, A. Rosas, U. Lõhmus,
a P. Lindh (zpravodajka), soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 6. května 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Deutsche Lufthansa AG K. Streichardtem a A.-C. Ebenerem, Rechtsanwältinnen,
- za Kumpan A. Dittmannem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu M. Lummou a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za belgickou vládu L. Van den Broeck, jako zmocněnkyní,
- za Irsko D. O'Haganem a N. Donnellym, jako zmocněnci,
- za nizozemskou vládu C. Wissels a M. de Gravem, jako zmocněnci,

- za vládu Spojeného království L. Seeboruthem, jako zmocněncem, ve spolupráci s D. Wyattem, QC,
- za Evropskou komisi J. Enegrenem a V. Kreuschitzem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu zásady zákazu diskriminace na základě věku, jakož i směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79) a 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 podána v rámci sporu mezi společností Deutsche Lufthansa AG (dále jen „Lufthansa“) a G. Kumpan ve věci pracovní smlouvy uzavřené mezi G. Kumpan a uvedenou společností (dále jen „sporná smlouva“).

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Z třetího, šestého, sedmého, třináctého až patnáctého bodu odůvodnění směrnice 1999/70, jakož i z prvního až třetího pododstavce preambule Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (EKOS, UNICE, CEEP) (dále jen „rámcová dohoda“), která je přílohou této směrnice a z bodů 3, 5 až 8 a 10 obecného odůvodnění této dohody vyplývá, že:
- dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních 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;
 - 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;
 - strany rámcové dohody uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou sice jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru, neboť přispívají ke kvalitě života dotýčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon, ale pracovní

smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců;

- 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 jejich ochranou před diskriminací a pro zabránění zneužití vyplývajícimu 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 a že
- podle stran rámcové dohody představuje použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, určitý způsob, jak zabránit zneužívání pracovníků.

4 Podle jejího článku 1 je účelem směrnice 1999/70 provedení rámcové dohody.

5 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 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. [...]“

6 Účelem rámcové dohody je podle jejího ustanovení 1:

„[...]“

a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;

b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

7 Ustanovení 5 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.

[...]“

Vnitrostátní právní úprava

Právní předpisy týkající se pracovního poměru na dobu určitou

- 8 Směrnice 1999/70 byla provedena do německého právního řádu zákonem o částečném pracovním úvazku a smlouvách na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) ze dne 21. prosince 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, dále jen „TzBfG“). Tento zákon vstoupil v platnost dne 1. ledna 2001.
- 9 Ustanovení § 14 TzBfG stanoví:

„(1) Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou je přípustné, pokud je k tomu dán objektivní důvod, a to zejména v následujících případech, kdy:

- potřeba výkonu práce existuje pouze přechodně,
- sjednání doby určité navazuje na vzdělávání nebo studium za účelem usnadnění přechodu pracovníka do navazujícího zaměstnání,
- pracovník nahrazuje jiného pracovníka,

- zvláštnost vykonávané práce odůvodňuje sjednání doby určité,
- sjednání doby určité se váže ke zkušební době,
- důvody ke sjednání doby určité leží na straně pracovníka,
- pracovníkovi je vyplácena odměna z rozpočtových prostředků, jež jsou určeny pro práci na dobu určitou, a pracovník je zaměstnán v souladu s tímto režimem,
- doba určitá je stanovena na základě vzájemné dohody uzavřené před soudem.

(2) Uzavírání pracovních smluv na dobu určitou je povoleno v případě neexistence objektivního důvodu nejvýše na dobu dvou let. V rámci tohoto období může být smlouva na dobu určitou obnovena nejvýše třikrát. Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou ve smyslu první věty není povoleno, pokud pracovník již měl pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou u téhož zaměstnavatele. Kolektivní smlouva může odchýlně od první věty upravit počet obnovení nebo maximální dobu trvání. Zaměstnavatelé a pracovníci v odvětví dotčeném kolektivní smlouvou, jíž však nejsou vázáni, mohou sjednat použitelnost kolektivní smlouvy.

(3) Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou není podmíněno existencí objektivního důvodu, pokud pracovník dosáhl věku 58 let v okamžiku počátku pracovního poměru na dobu určitou. Sjednání doby určité není povoleno, pokud existuje objektivní

úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem. Taková objektivní úzká spojitost se předpokládá zejména tehdy, pokud časový odstup mezi oběma pracovními smlouvami je menší než šest měsíců.

(4) Omezení doby trvání pracovní smlouvy musí být učiněno písemnou formou.“

- ¹⁰ Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG bylo změněno prvním zákonem pro poskytování moderních služeb na pracovním trhu (Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) ze dne 23. prosince 2002 (BGBl. 2002 I, s. 4607). Nové znění uvedeného ustanovení, které nabylo účinnosti dne 1. ledna 2003, stanoví:

„Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou není podmíněno existencí objektivního důvodu, pokud pracovník dosáhl věku 58 let v okamžiku počátku pracovního poměru na dobu určitou. Sjednání doby určité není povoleno, pokud existuje objektivní úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem. Taková objektivní úzká spojitost se předpokládá zejména tehdy, když je časový odstup mezi oběma pracovními smlouvami menší než šest měsíců. Do 31. prosince 2006 je třeba v první větě nahradit výraz 58 let výrazem 52 let.“

- ¹¹ Zákon směřující ke zlepšení pracovních možností starších osob (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen) byl přijat dne 19. dubna 2007. Vstupem v platnost tohoto zákona dne 1. května 2007 byl § 14 odst. 3 TzBfG změněn.

Kolektivní smlouva

- ¹² Ustanovení § 19 rámcové kolektivní smlouvy č. 1 pro palubní personál společnosti Lufthansa (MTV Nr. 1 Kabine, dále jen „kolektivní smlouva“) uvádí:

„Ukončení pracovního poměru z důvodu dosažení věkové hranice

- 1) Platnost pracovní smlouvy končí, aniž je třeba výpovědi, uplynutím měsíce, ve kterém pracovník dosáhl věku 55 let.
- 2) Pracovní smlouva palubního pracovníka může být obnovena, má-li tento pracovník tělesné a odborné předpoklady [pro další výkon zaměstnání], po vzájemné dohodě i po dosažení věku 55 let pracovníka.

Bude-li platnost pracovní smlouvy palubního pracovníka prodloužena, končí, aniž je třeba výpovědi, uplynutím měsíce, ve kterém palubní pracovník dosáhl dalšího roku života. Opakované obnovení je přípustné. V každém případě platnost pracovní smlouvy končí, aniž je třeba výpovědi, uplynutím měsíce, ve kterém palubní pracovník dosáhl věku 60 let.

- 3) Palubní pracovníci mohou po dosažení věkové hranice, pokud jsou zcela schopni výkonu práce, vykonávat jinou činnost v rámci společnosti, nepřipadá-li letecká činnost již v úvahu. V tomto případě však z předchozí činnosti jakožto palubního pracovníka nelze odvodit nárok na zachování dosud vyplácené odměny.

Povinnost dalšího zaměstnání neexistuje ani na straně [společnosti Lufthansa] ani na straně palubního pracovníka.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 Gertraud Kumpan se narodila dne 12. dubna 1945. Od 15. března 1971 pracovala u letecké společnosti PanAmerican World Airways Inc. (dále jen „PanAm“) jako palubní průvodčí.
- 14 Podle předkládacího rozhodnutí společnost Lufthansa v rámci nabytí aktiv společnosti PanAm převzala část personálu této společnosti, včetně G. Kumpan. Dne 15. března 1991 uzavřely G. Kumpan Lufthansa pracovní smlouvu, která převzala ustanovení kolektivní smlouvy, včetně ustanovení § 19 této smlouvy týkající se věkové hranice použitelné na palubní personál.
- 15 Dne 1. května 1991 se G. Kumpan stala součástí palubního personálu společnosti Lufthansa.
- 16 Dne 12. dubna 2000 dosáhla G. Kumpan věku 55 let. Podle předkládajícího soudu uzavírala od tohoto data G. Kumpan každý rok novou pracovní smlouvu se společností Lufthansa, a to na dobu určitou jednoho roku v souladu s § 19 kolektivní smlouvy za tím účelem, aby zastávala pracovní místo palubního průvodčího na částečný úvazek.
- 17 Sporná smlouva byla uzavřena dne 23. ledna 2004, to znamená v roce, v němž G. Kumpan měla dosáhnout věku 59 let. Platnost této smlouvy uzavřené na dobu jednoho roku měla skončit dne 30. dubna 2005, tj. v poslední den měsíce, v němž dotčená osoba měla dosáhnout 60 let.

- 18 Dopisem ze dne 25. listopadu 2004 G. Kumpan bez úspěchu žádala o prodloužení této pracovní smlouvy po 30. dubnu 2005.
- 19 Dne 13. dubna 2005 podala G. Kumpan žalobu k Arbeitsgericht Frankfurt am Main (pracovní soud ve Frankfurtu nad Mohanem), která zněla na zachování jejího pracovního místa ve společnosti Lufthansa, kde tvrdila, že ukončení pracovního poměru ze dne 30. dubna 2005 není účinné. Na podporu své žaloby tvrdila, že věková hranice 60 let stanovená v § 19 odst. 2 kolektivní smlouvy není objektivně odůvodněna ve smyslu § 14 odst. 1 TzBfG. Dále tvrdila, že § 14 odst. 3 TzBfG ve znění platném v době, kdy byla uzavřena sporná smlouva, byl v rozporu s právem Unie, a nemohl být tedy použit.
- 20 Arbeitsgericht Frankfurt am Main zamítl tuto žalobu. Hessisches Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud Hesenska), k němuž bylo podáno odvolání, tento rozsudek zrušil. Lufthansa podala k Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud) opravný prostředek „Revision“ znějící na potvrzení rozhodnutí přijatého v prvním stupni.
- 21 V předkládacím rozhodnutí Bundesarbeitsgericht uvádí, že v rozsudku ze dne 31. července 2002 rozhodl, že ustanovení o automatickém ukončení pracovní smlouvy, pokud zaměstnanec dosáhl věku 55 let, není objektivně odůvodněno. Toto stanovisko spočívalo na zjištění, že na rozdíl od situace pilotů, jsou případy, v nichž by nezpůsobilost spojená s věkem jednoho z členů palubního personálu mohla způsobit vážné nebezpečí pro cestující a palubní personál, natolik teoretické a nepravděpodobné, že nemohou odůvodnit stanovení věkové hranice 55 let u tohoto druhu zaměstnanců.

- 22 Předkládající soud má za to, že toto řešení je použitelné na věkovou hranici 60 let stanovenou v § 19 odst. 2 kolektivní smlouvy. Tento soud má totiž za to, že nebezpečí pro leteckou bezpečnost spojené s věkem palubního personálu by bylo relevantní pouze v případě náhlé evakuace z letadla. Zdůrazňuje kromě toho, že na rozdíl od případu pilotů, žádná vnitrostátní ani mezinárodní právní úprava v oblasti letecké bezpečnosti nestanoví pro palubní personál maximální věkovou hranici. Tento soud z toho vyvozuje, že strany kolektivní smlouvy se nemohou opírat o žádnou mezinárodní normu k odůvodnění svých závěrů ohledně případného nebezpečí v důsledku nezpůsobilosti spojené s věkem palubního personálu.
- 23 Proto má tento soud za to, že žádný objektivní důvod ve smyslu § 14 odst. 1 TzBfG neospravedlňuje dobu určitou v případě pracovní smlouvy ze dne 23. ledna 2004 ani věkovou hranici stanovenou v § 19 odst. 2 kolektivní smlouvy.
- 24 Bundesarbeitsgericht má dále za to, že § 14 odst. 2 TzBfG není na situaci dotčenou v původním řízení použitelný.
- 25 Má za to, že uzavření sporné smlouvy může být odůvodněno pouze s ohledem na první větu § 14 odst. 3 TzBfG, jelikož neexistuje objektivní úzká spojitost mezi touto smlouvou a předchozí smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týměž zaměstnavatelem.
- 26 S ohledem na rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981) má však předkládající soud pochybnosti o slučitelnosti § 14 odst. 3 TzBfG s ustanoveními práva Unie týkajícími se diskriminace na základě věku, jakož i o použitelnosti tohoto ustanovení na spor v původním řízení.

- 27 Tento soud má rovněž pochybnosti o slučitelnosti § 14 odst. 3 TzBfG s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody, jehož cílem je chránit zaměstnance před zneužitím vznikajícím využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 28 Za těchto okolností se Bundesarbeitsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Je třeba vykládat článek 1, čl. 2 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice [2000/78] nebo obecné zásady práva Společenství v tom smyslu, že brání pravidlu vnitrostátního práva, které vstoupilo v platnost dne 1. ledna 2001 a podle něhož mohou být s pracovníky uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou bez dalších podmínek pouze proto, že tito pracovníci dosáhli věku 58 let?
- 2) Je třeba vykládat ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody [...] v tom smyslu, že brání pravidlu vnitrostátního práva, které povoluje bez dalších podmínek a bez časového omezení neomezený počet po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou bez objektivního důvodu pouze proto, že pracovník v okamžiku počátku pracovního poměru na dobu určitou dosáhl věku 58 let a neexistuje objektivní úzká spojitost s předchozím pracovním poměrem na dobu neurčitou s tímž zaměstnavatelem?
- 3) V případě kladné odpovědi na první nebo druhou otázku:

Mají vnitrostátní soudy povinnost nepoužít toto ustanovení vnitrostátního práva?“

K předběžným otázkám

Ke druhé a třetí otázce

- 29 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která povoluje, aby s jakýmkoliv pracovníkem ve věku 58 let a starším byl uzavřen neomezený počet po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, pokud neexistuje objektivní úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s tímž zaměstnavatelem. Pokud tomu tak je, předkládající soud se táže, zda je povinen nepoužít vnitrostátní právní úpravu, která je v rozporu s právem Unie.
- 30 Soudní dvůr již rozhodl, že rámcová dohoda vychází z předpokladu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů (viz rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 61). Používání smluv na dobu určitou má tedy výjimečný charakter ve vztahu ke smlouvám na dobu neurčitou.
- 31 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců (viz výše uvedené rozsudky Mangold, bod 64, a Adeneler a další, bod 62). Z toho vyvodil, že cílem rámcové dohody je vytvořit rámec pro opakované použití pracovních smluv na dobu určitou, které jsou považovány za možný zdroj zneužívání zaměstnanců, tím, že upraví určitý počet minimálních ochranných ustanovení, jejichž cílem je zabránit nejisté situaci na straně zaměstnanců (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 63).

- 32 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody se konkrétně zaměřuje na předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Uvedené ustanovení ukládá za tímto účelem členským státům povinnost zavést v jejich právním řádu alespoň jedno z opatření uvedených v tomto bodě 1 písm. a) až c), pokud v dotyčném členském státě ještě neexistují odpovídající právní předpisy, jež mají účinně zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou (výše uvedený rozsudek *Adeneler a další*, body 64 a 65; rozsudky ze dne 7. září 2006, *Marrosu a Sardino*, C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, bod 44, jakož i *Vassallo*, C-180/04, Sb. rozh. s. I-7251, bod 35).
- 33 Takto uvedená opatření jsou tři a týkají se objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, maximálního celkového trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou a počtu obnovení těchto smluv a poměrů.
- 34 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, které vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužití, jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 15. dubna 2008, *Impact*, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 70).
- 35 Podle tohoto ustanovení je totiž v posuzovací pravomoci členských států, zda za tímto účelem využijí jedno, nebo více opatření uvedených v tomto ustanovení, nebo existující rovnocenná právní opatření, a to při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců (výše uvedený rozsudek *Impact*, bod 71).
- 36 Z toho plyne, že členské státy mají na základě uvedeného ustanovení prostor pro uvážení při naplňování tohoto cíle, ovšem za podmínky, že zaručí výsledek uložený právem Unie tak, jak vyplývá nejen z čl. 288 třetího pododstavce SFEU, ale i z čl. 2

prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení se sedmnáctým bodem jejího odůvodnění (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 68; usnesení ze dne 12. června 2008, Vassilakis a další, C-364/07, bod 87, jakož i rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 80).

- 37 Diskreční pravomoc přiznaná členským státům v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody musí být rovněž využívána v souladu s právem Unie, zejména pak jeho obecnými zásadami, jakož i ostatními ustanoveními rámcové dohody (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Mangold, body 50 až 54 a 63 až 65, jakož i Angelidaki a další, bod 85).
- 38 Z vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem, jakož i z vyjádření předložených Soudnímu dvoru, vyplývá, že cílem § 14 odst. 3 TzBfG je napomáhat pracovnímu začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, jelikož tito pracovníci se setkávají s významnými obtížemi při hledání pracovního místa.
- 39 Je třeba uvést, že § 14 odst. 3 TzBfG se jakožto prostředek ke splnění tohoto legitimního cíle v oblasti politiky zaměstnání netýká pouze starších nezaměstnaných pracovníků, ale vztahuje se na všechny pracovníky, kteří splňují podmínku věku.
- 40 I když § 14 odst. 3 TzBfG byl přijat za tím účelem, aby napomáhal starším nezaměstnaným osobám v návratu do zaměstnání, jeho účinkem je snížení úrovně sociální ochrany všech starších pracovníků tím, že jsou zbaveni všech ochranných opatření uvedených v ustanovení 5 odst. 1 rámcové dohody a určených k předcházení zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.

- 41 Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG totiž nestanoví ve vztahu k osobám, které spadají do jeho působnosti, žádné z opatření uvedených v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody a určených k účinnému předcházení zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG naopak stanoví, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou se staršími pracovníky není podmíněno existencí objektivního důvodu. Toto ustanovení neobsahuje žádnou podmínku vztahující se k maximálnímu celkovému trvání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou nebo k počtu jejích obnovení.
- 42 Soudní dvůr již konstatoval, že vnitrostátní ustanovení, které se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není v souladu s takovými požadavky, jako jsou požadavky upravené ustanovením 5 bodu 1 rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 71).
- 43 Takové ustanovení, které specifickým způsobem neodůvodňuje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou existencí objektivních faktorů vztahujících se ke zvláštnostem dotyčné činnosti a podmínkám jejího výkonu, v sobě skrývá skutečné riziko, že povede ke zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelné s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 72).
- 44 Z ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody nicméně vyplývá, že vnitrostátní právní úprava, která připouští použití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, přičemž nevyžaduje objektivní důvod, neomezuje celkovou maximální dobu trvání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ani neomezuje počet obnovení, může být považována za právní úpravu, která je v souladu s rámcovou dohodou, pokud právní řád dotčeného členského státu obsahuje jiné účinné rovnocenné opatření k zabránění zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou a případně k uložení sankcí za ně (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Adeneler a další, bod 105; Marrosu a Sardino, bod 49, jakož i Vassallo, bod 34).

- 45 V tomto ohledu je třeba uvést, že § 14 odst. 3 TzBfG zavádí omezení použití smluv na dobu určitou u osob, které dosáhly stanovené věkové hranice. Toto ustanovení totiž vylučuje sjednání doby určité „pokud existuje objektivní úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem“, a upřesňuje, že „[t]aková objektivní úzká spojitost se předpokládá zejména tehdy, když je časový odstup mezi oběma pracovními smlouvami menší než šest měsíců“.
- 46 Toto omezení musí být vykládáno v souladu s cílem rámcové dohody tak, aby nezbavilo své podstaty zásadu, podle níž smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovních poměrů (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Adeneler a další, bod 73).
- 47 Z vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem však vyplývá, že toto omezení stanovené v § 14 odst. 3 TzBfG nemůže být na spornou smlouvu použito. I když se tato smlouva týkala téže činnosti, jako byla činnost, která byla předmětem dřívějších smluv a bezprostředně časově navazovala na tyto smlouvy, předkládající soud má za to, že neměla „objektivní úzkou spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou“ ve smyslu § 14 odst. 3 TzBfG, jelikož navrhovatelka byla zaměstnána od 1. května 2000 na základě smluv na dobu určitou.
- 48 Tento výklad by znamenal, že by byla zúžena působnost jediného omezení možnosti uzavřít neomezený počet po sobě jdoucích smluv na dobu určitou bez objektivního důvodu, která je stanovena v § 14 odst. 3 TzBfG. Uvedené omezení by totiž bylo nepoužitelné na situace, v nichž pracovní smlouvě na dobu určitou bezprostředně nepředchází smlouva na dobu neurčitou uzavřená s týmž zaměstnavatelem a mezi těmito smlouvami je časový odstup několika let, i když v průběhu celého tohoto období

původní pracovní poměr pokračuje s týmž zaměstnavatelem na základě nepřetržitého obnovování smluv na dobu určitou a jeho předmětem je tatáž činnost.

- 49 Uvedený výklad by také znamenal, že by byla schválena taková faktická situace, jako je situace dotčená v původním řízení, pouze z toho důvodu, že mezi uzavřením sporné smlouvy a první smlouvy na dobu určitou je časový odstup čtyř let, a to ačkoli byl G. Kumpan, která odpracovala značný počet let na tomto pracovním místě, změněn pracovní poměr v nepřetržité obnovování pěti po sobě jdoucích smluv na dobu jednoho roku k výkonu týchž úkolů.
- 50 Takový výklad je v rozporu s cílem rámcové dohody a ustanovením 5 bodem 1 této dohody, který spočívá v ochraně zaměstnanců před nestálostí zaměstnání a předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 51 Je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody se z hlediska svého obsahu nejeví jako bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. Podle tohoto ustanovení je totiž na uvážení členských států, zda za účelem zabránění zneužití pracovních smluv na dobu určitou využijí jedno či více opatření uvedených v tomto ustanovení, nebo existující rovnocenná právní opatření, a to při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců. Navíc není možné dostatečným způsobem určit minimální ochranu, která by v každém případě měla být poskytnuta podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody (výše uvedený rozsudek Angelidaki a další, bod 196).
- 52 Z ustálené judikatury však vyplývá, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a cíle dotčené směrnice, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného, a tím souladu s čl. 288 třetím

pododstavcem SFEU. Tato povinnost konformního výkladu se týká všech ustanovení vnitrostátního práva, přijatých jak před směrnicí, o níž se jedná, tak po ní (rozsudek ze dne 13. listopadu 1990, *Marleasing*, C-106/89, *Recueil*, s. I-4135, bod 8, jakož i výše uvedený rozsudek *Angelidaki* a další, bod 197).

- 53 Požadavek konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému SFEU v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost práva Unie, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen (výše uvedený rozsudek *Angelidaki* a další, bod 198).
- 54 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* (výše uvedený rozsudek *Angelidaki* a další, bod 199).
- 55 Avšak zásada konformního výkladu vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co je v jejich pravomoci, přičemž vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došli k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (výše uvedený rozsudek *Angelidaki* a další, bod 200).

- 56 Je tedy na příslušném předkládajícím soudu, aby v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, vyložil a použil relevantní ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu takovým způsobem, aby bylo možno za toto zneužití uložit přiměřené sankce a odstranit následky porušení práva Unie.
- 57 Je tudíž třeba na druhou a třetí otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že pod pojem „objektivní úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem“ obsažený v § 14 odst. 3 TzBfG musí být podřazeny situace, kdy smlouvě na dobu určitou bezprostředně nepředchází smlouva na dobu neurčitou uzavřená s týmž zaměstnavatelem a mezi těmito smlouvami je časový odstup několika let, pokud po celé toto období pokračoval původní pracovní poměr s týmž zaměstnavatelem na základě nepřetržitého obnovování smluv na dobu určitou a jeho předmětem byla tatáž činnost. Je na předkládajícím soudu, aby relevantní ustanovení vnitrostátního práva vyložil v co největším možném rozsahu v souladu s uvedeným ustanovením 5 bodem 1.
- 58 S ohledem na odpověď podanou na druhou a třetí otázku, není nutné na první otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 59 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že pod pojem „objektivní úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem“ obsažený v § 14 odst. 3 zákona o částečném pracovním úvazku a smlouvách na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) ze dne 21. prosince 2000 musí být podřazeny situace, kdy smlouvě na dobu určitou bezprostředně nepředchází smlouva na dobu neurčitou uzavřená s týmž zaměstnavatelem a mezi těmito smlouvami je časový odstup několika let, pokud po celé toto období pokračoval původní pracovní poměr s týmž zaměstnavatelem na základě nepřetržitého obnovování smluv na dobu určitou a jeho předmětem byla tatáž činnost. Je na předkládajícím soudu, aby relevantní ustanovení vnitrostátního práva vyložil v co největším možném rozsahu v souladu s uvedeným ustanovením 5 bodem 1.

Podpisy.