



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 26 stycznia 2012 r.*

Polityka społeczna — Dyrektywa 1999/70/WE — Klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony — Kolejne umowy o pracę na czas określony —

Obiektywne powody mogące uzasadniać ponowne zawieranie takich umów — Przepis krajowy uzasadniający korzystanie z umów o pracę na czas określony w wypadku czasowego zastępstwa — Stałe lub powtarzające się zapotrzebowanie na personel zastępujący — Uwzględnienie wszystkich okoliczności towarzyszących ponownemu zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony

W sprawie C-586/10

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 17 listopada 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 grudnia 2010 r., w postępowaniu:

Bianca Küçük

przeciwno

Land Nordrhein-Westfalen,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, U. Löhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i A. Arabadjiev, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Jääskinen,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 listopada 2011 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Bianki Küçük przez H. Rusta oraz B. Jaegera, Rechtsanwälte,
- w imieniu Land Nordrhein-Westfalen przez T. Kadego, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz N. Grafa Vitzthuma, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu polskiego przez M. Szpunara, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: niemiecki.

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz V. Kreuzschitz, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”) i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 175, s. 43).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu toczącego się pomiędzy B. Küçük a jej pracodawcą, Land Nordrhein-Westfalen (zwanym dalej „krajem związkowym”), w przedmiocie ważności szeregu kolejnych umów o pracę na czas określony, zawartych pomiędzy zainteresowaną a krajem związkowym.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

- 3 Dyrektywa 1999/70 została przyjęta na podstawie art. 139 ust. 2 WE i zgodnie z art. 1 ma na celu „wykonanie załączonego do niej [p]orozumienia ramowego [...] zawartego [...] między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.
- 4 Zgodnie z klauzulą 1 lit. b) porozumienia ramowego celem porozumienia jest między innymi „ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.
- 5 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, stanowi:
„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
 - a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie [ponowne zawarcie] takich umów lub [ponowne nawiązanie takich] stosunków pracy;
 - b) maksymalną łączną długość [maksymalny łączny czas trwania] kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
 - c) liczbę odnowień takich [ponownie zawieranych] umów lub [nawiązywanych] stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
 - a) będą uważane za »kolejne«;
 - b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.
- 6 Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1), ustanawia pewne minimalne wymagania w zakresie ochrony tych pracownic.
- 7 Jeżeli chodzi o urlop macierzyński, w art. 8 dyrektywy 92/85 zagwarantowane jest uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej czternaście tygodni i obejmującego co najmniej dwutygodniowy urlop obowiązkowy.
- 8 Porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego, zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r. (zwane dalej „porozumieniem ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145, s. 4), ustanawia minimalne wymogi, mające na celu ułatwienie godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców.
- 9 Klauzula 2 porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego uściśla:

„1. Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich lub partnerów społecznych.

[...]
5. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia [pracy].

[...]”.

Uregulowania krajowe

- 10 Paragraf 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowach o pracę na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, s. 1966), zmienionej § 1 ustawy z dnia 19 kwietnia 2007 r. (BGBl. 2007 I, s. 538, zwanej dalej „TzBfG”), zatytułowany „Możliwości ograniczania czasu trwania umów”, stanowi:

„1. Dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony, jeżeli istnieje ku temu obiektywny powód. Obiektywny powód występuje w szczególności w przypadkach, gdy:

[...]

3) pracownik zastępuje innego pracownika,

[...]”.

- 11 W przypadku, gdy umowa o pracę zawarta na czas określony jest nieważna, przekształca się ona zgodnie z § 16 TzBfG w umowę o pracę na czas nieokreślony.
- 12 Zgodnie z § 21 ust. 1 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (ustawy o zasiłku rodzicielskim i urlopach rodzicielskich) z dnia 5 grudnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 2748), ze zmianami:

„Stosunek pracy nawiązany na czas określony jest uzasadniony obiektywnym powodem, jeśli pracownik albo pracownica zostaje zatrudniony(-a) w celu zastąpienia innego pracownika albo pracownicy na okres lub część okresu: obowiązywania zakazu wykonywania pracy na podstawie ustawy o ochronie macierzyństwa, urlopu rodzicielskiego lub urlopu specjalnego w celu opieki nad dziećmi, przyznanego zgodnie z porozumieniem zbiorowym, porozumieniem w ramach zakładu pracy lub uzgodnieniami indywidualnymi”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 13 Bianca Küçük była zatrudniona przez kraj związkowy w okresie od dnia 2 lipca 1996 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. na podstawie łącznie 13 umów o pracę na czas określony. Zajmowała stanowisko pracownika sądowego w sekretariacie wydziału cywilnego Amtsgericht Köln (sądu rejonowego w Kolonii). Wszystkie te umowy na czas określony miały na celu czasowe zastępowanie nieobecnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, w tym ze względu na korzystanie przez nich z rodzicielskich urlopów wychowawczych i urlopów specjalnych.
- 14 W pozwie, który wpłynął do Arbeitsgericht Köln (sądu pracy w Kolonii) w dniu 18 stycznia 2008 r., skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym – po to by dowiedzieć niezgodności z prawem ostatniej umowy o pracę zawartej w dniu 12 grudnia 2006 r., która wygasła w dniu 31 grudnia 2007 r. – utrzymywała, że nawiązywane z nią stosunki pracy cechowały się nieokreślonym czasem trwania.
- 15 Według skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym zawarcie tej ostatniej umowy o pracę na czas określony nie było uzasadnione zgodnie z § 14 ust. 1 pkt 3 TzBfG obiektywnym powodem w postaci zastępstwa innego pracownika. W przypadku trzynastu zawieranych kolejno i bezpośrednio po sobie umów o pracę na czas określony, na przestrzeni jedenastoletniego okresu nie można jej zdaniem w żadnym razie mówić o tymczasowym zapotrzebowaniu na personel zastępujący. Skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym podnosi, że wykładnia i stosowanie prawa krajowego, zgodnie z którymi tego rodzaju „łańcuch umów o pracę na czas określony” należałoby uznać za zgodny z prawem, są niezgodne z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego. Zwróciła się ona więc do Arbeitsgericht Köln o stwierdzenie, że nawiązany między stronami na podstawie zawartej w dniu 12 grudnia 2006 r. umowy na czas określony stosunek pracy na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2007 r. nie ustał.
- 16 Arbeitsgericht Köln oddalił skargę skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym jako bezzasadną. Apelacja wniesiona przez zainteresowaną do Landesarbeitsgericht (apelacyjnego sądu pracy kraju związkowego) również została oddalona. Skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym wniosła w rezultacie skargę kasacyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy).
- 17 W postępowaniach przed sądami krajowymi kraj związkowy podnosił, że kwestionowany przez B. Küçük określony czas trwania umowy o pracę był uzasadniony w oparciu o § 14 ust. 1 pkt 3 TzBfG. Przestrzeganie warunków wymaganych do tego, by zastępstwo innego pracownika stanowiło

obiektywny powód, jest jego zdaniem niezależne od liczby zawieranych kolejno umów na czas określony. Idące w tym kierunku wykładnia i stosowanie przepisów prawa niemieckiego nie są sprzeczne z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego.

- 18 W swym postanowieniu sąd krajowy wyjaśnia w odniesieniu do § 14 ust. 1 pkt 3 TzBfG, że do swoistych cech zastępstwa należy to, że ma ono charakter tymczasowy i polega na natychmiastowym przejściu zadań przez osobę zastępującą celem spełnienia zapotrzebowania ograniczonego w czasie. Sąd ten uściśla ponadto, że w prawie niemieckim uzasadnienie zawarcia umowy o pracę na czas określony w wypadku zastępstwa pracownika polega na tym, że pracodawca pozostaje w stosunku prawnym z przejściowo niebędącym w stanie świadczyć pracę pracownikiem i liczy na jego powrót do pracy. Zgodnie z tym uzasadnieniem pracodawca przewiduje ustanie zapotrzebowania na personel zastępujący w chwili powrotu zastępowanego pracownika.
- 19 Sąd krajowy stawia sobie pytanie o zakwalifikowanie zapotrzebowania na personel zastępujący jako obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego. Z jednej strony zmierza on do ustalenia, czy okoliczność, że to zapotrzebowanie jest stałe lub częste i mogłoby zostać również zaspokojone poprzez zawarcie umów na czas nieokreślony, nie wyklucza kwalifikacji zastępstwa jako obiektywnego powodu. Z drugiej strony omawiany sąd zwraca się do Trybunału o przedstawienie mu wskazówek na temat tego, czy i w jaki sposób sądy krajowe, w ramach spoczywającego na nich zadania kontroli korzystania, noszącego ewentualnie charakter nadużyć, z zastępstwa pracownika jako powodu uzasadniającego zawarcie umowy o pracę na czas określony muszą uwzględnić liczbę i czas trwania umów o pracę na czas określony zawartych już w przeszłości z tym samym pracownikiem. Dodaje on w tym względzie, że Bundesarbeitsgericht w swym ostatnim orzecznictwie wykluczył, aby różna liczba umów o pracę na czas określony wzmacniała kontrolę prawną obiektywnego powodu.
- 20 Uwzględniając powyższe, Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy [...] 1999/70 [...], narusza dokonywanie wykładni i stosowanie przepisu prawa krajowego, który tak jak § 14 ust. 1 pkt 3 [TzBfG] przewiduje, że obiektywny powód ponownego zawarcia umowy o pracę na czas określony stanowi zatrudnienie pracownika w celu zastąpienia innego pracownika, w ten sposób, że obiektywny powód występuje również w przypadku stałego zapotrzebowania [na personel zastępujący], mimo że zapotrzebowanie [na personel zastępujący] mogłoby zostać zaspokojone również, gdyby pracownik został zatrudniony na czas nieokreślony i otrzymywał zlecenie zastępowania kolejnego spośród regularnie nieobecnych pracowników, jednakże pracodawca zastrzega sobie możliwość podejmowania każdorazowo nowej decyzji co do sposobu reagowania na konkretną nieobecność pracowników?
- 2) W przypadku udzielenia przez Trybunał na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej: Czy opisane w pytaniu pierwszym wykładnia i stosowanie przepisu prawa krajowego, takiego jak § 14 ust. 1 pkt 3 [TzBfG], w okolicznościach opisanych w pytaniu pierwszym narusza klauzulę 5 pkt 1 porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy [...] 1999/70 [...], wtedy, gdy ustawodawca krajowy przewiduje w przepisie krajowym, takim jak § 21 ust. 1 ustawy o zasiłku rodzicielskim i urlopach rodzicielskich, że stosunek pracy na czas określony jest uzasadniony zastępstwem, jeśli realizuje cel polityki socjalnej, polegający na ułatwieniu pracodawcom przyznania, a pracownikom korzystania z urlopu specjalnego, czy to w związku z macierzyństwem, czy też z wychowywaniem dziecka?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 21 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy czasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący, przewidziane w przepisie krajowym, takim jak rozpatrywany w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym, może stanowić obiektywny powód w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, czy to wydaje się również mieć miejsce w wypadku, gdy to zapotrzebowanie na personel zastępujący ma w rzeczywistości charakter stały lub powtarzalny i mogłoby również zostać zaspokojone przez zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz czy przy ocenie tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub nawiązywanie stosunków pracy na czas określony jest uzasadnione obiektywnymi powodami, o których mowa w tej klauzuli, należy uwzględnić liczbę i łączny czas trwania umów o pracę lub stosunków pracy tego rodzaju zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą.
- 22 Kraj związkowy podnosi, że tymczasowe zastąpienie pracownika mieści się w obiektywnych powodach, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego. Tymczasowa nieobecność pracownika, którego należy zastąpić, ma jego zdaniem oznaczać przejściową potrzebę zatrudnienia dodatkowego pracownika, który jest niezbędny tylko w okresie niedoboru siły roboczej. Istnienie stałego zapotrzebowania na określoną liczbę personelu zastępującego nie może zdaniem kraju związkowego wykluczyć ważności zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu zastąpienia pracownika, zgodnie z § 14 ust. 1 pkt 3 TzBfG. Należy bowiem sprawdzić obiektywny powód podnoszony w każdym konkretnym wypadku zastępowania pracownika i nie wykluczać wypadków zastępstw stałych, częstych i powtarzających się. Jeśli ważność konkretnej umowy o pracę na czas określony miałaby od tego zależeć, pracodawca byłby zmuszony ustanowić stałą rezerwę kadrową personelu, co byłoby możliwe tylko w wypadku największych przedsiębiorstw. Zdaniem kraju związkowego należy chronić swobodę zarządzania pracodawcy, gdyż powinien on móc zdecydować o możliwości i sposobach korzystania z takiej rezerwy, aby stawić czoła powtarzalnemu zapotrzebowaniu na personel zastępujący.
- 23 Rządy niemiecki i polski powołują się również na zakres swobodnego uznania, z którego korzystają pracodawcy na podstawie porozumienia ramowego, i podnoszą, że prawo Unii pozwala uzasadnić umowę o pracę na czas określony w celu zastąpienia pracownika w wypadku powtarzalnego zapotrzebowania na personel zastępujący. Sytuacja ta miałaby ich zdaniem wyraźnie różnić się od „stałego i trwałego zapotrzebowania”, ponieważ niemożność świadczenia pracy przez zastępowanych pracowników jest ograniczona w czasie. Tym ostatnim przysługuje bowiem prawo powrotu na swoje stanowiska, któremu to prawu pracodawca jest zobowiązany się podporządkować.
- 24 Skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym ze swej strony nie złożyła uwag na piśmie.
- 25 Należy przypomnieć, że klauzula 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego zmierza do realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub stosunków pracy na czas określony uważanych za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochronny w celu uniknięcia niestabilności sytuacji pracowników (zob. wyroki: z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb. Orz. s. I-6057, pkt 63; z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb. Orz. s. I-3071, pkt 73).
- 26 Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego zobowiązuje państwa członkowskie, w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, do skutecznego i wiążącego prawnie wprowadzenia, o ile w ich prawach krajowych nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, co najmniej jednego spośród wymienionych tam środków. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą

odpowiednio obiektywnych powodów uzasadniających ponowne zawarcie takich umów lub ponowne nawiązanie takich stosunków pracy, maksymalnego łącznego czasu trwania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i liczby takich ponownie zawieranych umów lub stosunków (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 74; postanowienie z dnia 1 października 2010 r. w sprawie C-3/10 Affatato, pkt 43, 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 27 Przez pojęcie obiektywnych powodów, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, należy rozumieć, jak orzekł już Trybunał, ściśle określone i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, do wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej państwa członkowskiego (ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 96 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 28 Natomiast przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie w drodze normy ustawodawczej lub wykonawczej na korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie niniejszego wyroku (ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 97 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Taki bowiem przepis o wyłącznie formalnym charakterze nie pozwala na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (effet utile) porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 98, 100 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 Należy jednak zauważyć, że przepis taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, który pozwala na ponowne zawieranie umów na czas określony celem zastąpienia innych pracowników, którzy chwilowo nie są w stanie wykonywać swoich zadań, nie jest sam w sobie sprzeczny z porozumieniem ramowym. Tymczasowe zastąpienie innego pracownika celem zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania pracodawcy na personel może bowiem zasadniczo stanowić obiektywny powód w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 102).
- 31 W administracji zatrudniającej dużą liczbę pracowników, takiej jak kraj związkowy, jest bowiem nieuniknione, że tymczasowe zastępstwa są często konieczne z uwagi między innymi na brak dyspozycyjności pracowników korzystających ze zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego, urlopów rodzicielskich czy innych. Tymczasowe zastępowanie pracowników w takich okolicznościach może stanowić obiektywny powód w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego, uzasadniający zarówno określony charakter czasu trwania umów zawartych z personelem zastępującym, jak i ponowne zawieranie takich umów w zależności od pojawienia się potrzeb, z zastrzeżeniem przestrzegania wymogów ustalonych w porozumieniu ramowym w tym względzie.
- 32 Taki wniosek narzuca się tym bardziej, jeśli uregulowanie krajowe uzasadniające ponowne zawieranie umów na czas określony w wypadku tymczasowego zastępstwa realizuje również cele uznawane za zasługujące na ochronę cele polityki społecznej. Z pkt 27 niniejszego wyroku wynika bowiem, że w zawartym w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego pojęciu obiektywnego powodu mieści się realizacja takich celów.
- 33 Jak wynika z orzecznictwa Trybunału, środki mające na celu ochronę ciąży i macierzyństwa oraz umożliwiające mężczyznom i kobietom pogodzenie ich obowiązków zawodowych i rodzinnych realizują zasługujące na ochronę cele polityki społecznej (zob. podobnie wyroki: z dnia 17 czerwca

1998 r. w sprawie C-243/95 Hill i Stapleton, Rec. s. I-3739, pkt 42; z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, Zb. Orz. s. I-11143, pkt 32, 33). Słuszność tych celów potwierdzają również przepisy dyrektywy 92/85 lub porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego.

- 34 Należy niemniej podkreślić, że o ile zasadniczo można dopuścić obiektywny powód przewidziany w przepisie krajowym, takim jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, właściwe organy powinny, jak wynika z pkt 27 niniejszego wyroku, czuwać nad tym, by konkretne stosowanie tego obiektywnego powodu, w świetle szczególnych cech danej działalności i warunków jej wykonywania, było zgodne z wymogami porozumienia ramowego. Przy stosowaniu przepisu prawa krajowego władze te winny zatem być w stanie wskazać obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie.
- 35 W niniejszym przypadku Komisja Europejska podnosi, że powtarzające się nawiązywanie stosunków pracy i zawieranie licznych kolejnych umów o pracę na czas określony, jak również czas trwania okresu, podczas którego pracownik był zatrudniony w ramach takich umów, wskazują na istnienie nadużycia w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego. Zdaniem Komisji zawieranie kilku kolejnych umów o pracę na czas określony, zwłaszcza na znacznie długi okres, wskazuje na to, że świadczenie pracy przez pracownika nie stanowi zwykłej tymczasowej potrzeby.
- 36 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał orzekł już, że ponowne zawieranie umów o pracę czy nawiązywanie stosunków pracy na czas określony celem zaspokojenia zapotrzebowania, które ma w gruncie rzeczy charakter nie tymczasowy, lecz wprost przeciwnie, zwykły i stały, nie jest uzasadnione w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 103).
- 37 Takie bowiem wykorzystywanie umów o pracę i stosunków pracy na czas określony naruszałoby bezpośrednio założenie, na którym oparte zostało porozumienie ramowe, mianowicie że umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, nawet jeśli umowy o pracę na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (zob. ww. wyrok w sprawie Adeneler i in., pkt 61).
- 38 Jednakże, jak zasadniczo zauważa rząd polski, sama okoliczność, że umowy o pracę na czas określony są zawierane w celu zaspokojenia stałego lub powtarzalnego zapotrzebowania pracodawcy na personel zastępujący, nie może jako taka wystarczyć, by wykluczyć, że każda z tych umów rozpatrywana indywidualnie została zawarta celem zapewnienia zastępstwa mającego charakter tymczasowy. Jeśli zastępstwo odpowiada stałej potrzebie, ponieważ pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony wykonuje jasno określone zadania, które stanowią część zwykłej działalności pracodawcy lub przedsiębiorstwa, to niemniej jednak zapotrzebowanie na personel zastępujący pozostaje tymczasowe, ponieważ domniemywa się, że zastąpiony pracownik ponownie podejmie swoją działalność po zakończeniu urlopu stanowiącego przyczynę, dla której zastępowany pracownik tymczasowo sam nie może wykonywać tych zadań.
- 39 Zadaniem wszystkich organów danego państwa członkowskiego jest zapewnienie w ramach ich kompetencji przestrzegania klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, sprawdzając konkretnie, czy ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę czy nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy przepis taki jak § 14 ust. 1 pkt 3 TzBfG nie jest wykorzystywany w gruncie rzeczy celem zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb kadrowych pracodawcy (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 106).
- 40 Jak zauważa Komisja, władze te mają obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć, by umowy czy stosunki pracy na czas określony,

nawet zawarte jawnie celem zaspokojenia zapotrzebowania na personel zastępujący, były wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie (zob. podobnie postanowienie z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-364/07 Vassilakis i in., pkt 116; a także ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 157). Nawet jeśli ocena przedstawionego obiektywnego powodu powinna odnosić się do ponownego zawarcia ostatniej umowy o pracę, to istnienie, liczba i czas trwania kolejnych umów tego rodzaju zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą mogą okazać się istotne w ramach takiego całościowego badania.

- 41 W tym względzie należy stwierdzić, że okoliczność, iż liczba lub czas trwania umów na czas określony stanowią przedmiot środków zapobiegających nadużyciom przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, nie oznacza, że te elementy nie mogą mieć żadnego znaczenia przy ocenie obiektywnych powodów przewidzianych w tej klauzuli 5 pkt 1 lit. a) i przywołanych celem uzasadnienia ponownego zawarcia kolejnych umów na czas określony.
- 42 W przeciwieństwie do tego, co podnosi rząd niemiecki, taka wykładnia klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w żadnym razie nie stanowi przeszkody w wyborze środków, jaki przepis ten pozostawia państwom członkowskim.
- 43 Jak bowiem zauważyła Komisja, biorąc pod uwagę cel realizowany przez wszystkie środki przyjęte na podstawie klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, niezbędne jest, by właściwe organy – nawet w obliczu obiektywnego powodu uzasadniającego zasadniczo korzystanie z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony – uwzględniały, jeśli okaże się to konieczne, wszystkie okoliczności towarzyszące ponownemu zawarciu takich umów lub stosunków pracy, ponieważ omawiane okoliczności mogą ujawnić poszlaki nadużyc, którym ta klauzula ma przeciwdziałać.
- 44 Podczas rozprawy, w odpowiedzi na pytanie Trybunału, zarówno kraj związkowy jak i rząd niemiecki przyznali, że mogą istnieć okoliczności, w których pracodawca będzie zobowiązany do uwzględnienia charakteru i zakresu umów na czas określony zawartych z pracownikiem.
- 45 Ponieważ klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego znajduje zastosowanie wyłącznie w obliczu kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb. Orz. s. I-9981, pkt 41, 42), logiczne jest, że istnienie łańcucha umów czy stosunków pracy na czas określony wydaje się istotne w świetle wszystkich środków przyjętych na podstawie tej klauzuli.
- 46 W ramach swojego pytania pierwszego sąd krajowy zmierza również do ustalenia, czy okoliczność, że zapotrzebowanie na personel zastępujący jest w rzeczywistości stałe i powtarzalne i że pracodawca mógłby też zaradzić temu zapotrzebowaniu poprzez zatrudnienie pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony, nie wyklucza tego, by zapotrzebowanie na personel zastępujący stanowiło obiektywny powód w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego.
- 47 W tym względzie należy przypomnieć, że jak wynika z pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, porozumienie to pozostawia państwom członkowskim oraz partnerom społecznym określenie szczegółowych warunków stosowania jego ogólnych zasad i wymogów w celu zagwarantowania ich zgodności z krajowym prawem lub praktykami oraz zapewnienia, że specyfika sytuacji występującej w każdym z państw członkowskich zostanie należycie uwzględniona (ww. wyroki: w sprawie Adeneler i in., pkt 68; w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 71).
- 48 Wynika z tego, jak zauważyły rządy niemiecki i polski, że na podstawie klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, do zrealizowania celu określonego w tej klauzuli państwa członkowskie korzystają z zakresu uznania, nawet jeśli ten zakres uznania obwarowany jest warunkiem, że zapewniony zostanie rezultat przewidziany w prawie Unii, co wynika nie tylko z art. 288 akapit

trzeci TFUE, lecz również z art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 w związku z motywem 17 tejże dyrektywy (ww. wyrok w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 49 Taki zakres uznania wynika również z klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, ponieważ przyznaje ona państwom członkowskim uprawnienie, o ile jest to obiektywnie uzasadnione, do uwzględniania specyficznych potrzeb szczególnych sektorów działalności lub określonych kategorii pracowników (wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb. Orz. s. I-7213, pkt 45).
- 50 Sama okoliczność, że zapotrzebowanie na personel zastępujący mogłoby zostać zaspokojone w drodze zawarcia umów na czas nieokreślony, nie oznacza, że pracodawca, który postanawia skorzystać z umów na czas określony, aby zaradzić tymczasowym nieobecnościom pracowników, nawet jeśli okazuje się, że są one powtarzalne, a nawet stałe, działa w sposób stanowiący nadużycie, z naruszeniem klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego oraz przepisu krajowego implementującego tę klauzulę.
- 51 Jak wynika z pkt 43 niniejszego wyroku, istnienie obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego wyklucza zasadniczo istnienie nadużycia, chyba że całościowe badanie wszystkich okoliczności towarzyszących ponownemu zawarciu umów lub stosunków pracy na czas określony ujawni, że obowiązki wymagane od pracownika nie odpowiadają zwykłej tymczasowej potrzebie.
- 52 Ponadto Trybunał orzekł już, że klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego nie ustanawia ogólnego obowiązku wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów przewidujących przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony ani też nie wskazuje szczegółowych przesłanek stosowania tych pierwszych, a tym samym pozostawia ona państwom członkowskim pewien zakres uznania w tej dziedzinie (ww. wyroki: w sprawie Adeneler i in., pkt 91; w sprawie Marrosu i Sardino, pkt 47; w sprawach połączonych Angelidaki i in., pkt 145, 183).
- 53 I tak klauzula 5 pkt 2 lit. b) tego porozumienia ogranicza się do tego, że przewiduje, iż państwa te mogą, „o ile to właściwe”, ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony mogą być „uważane za zawarte na czas nieokreślony”.
- 54 Wymóg automatycznego zawierania umów na czas nieokreślony – w sytuacji, gdy rozmiar przedsiębiorstwa lub danej jednostki oraz skład jego personelu oznaczają, że pracodawca ma często do czynienia z powtarzalnym lub stałym zapotrzebowaniem na personel zastępujący – wykraczałby poza cele realizowane przez porozumienie ramowe i dyrektywę 1999/70 oraz naruszałby zakres uznania pozostawiony przez te akty państwom członkowskim a w odpowiednim przypadku – partnerom społecznym.
- 55 Do sądu krajowego należy, biorąc pod uwagę powyższe rozważania, ocena, czy w okolicznościach niniejszego przypadku w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym, zatrudnianie pracownika przez jedenaście lat na podstawie trzynastu kolejnych umów o pracę na czas określony jest zgodne z klauzulą 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 56 Na pytanie pierwsze trzeba w związku z tym odpowiedzieć następująco: wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że tymczasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący, przewidziane w przepisie krajowym, takim jak rozpatrywany w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym, może zasadniczo stanowić obiektywny powód w rozumieniu omawianej klauzuli. Sama okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do korzystania z tymczasowych zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet stały, i że tym zastępstwom można byłoby również zaradzić poprzez zatrudnienie pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, nie oznacza braku obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego ani istnienia nadużycia w rozumieniu tej klauzuli. Jednakże przy ocenie tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę

lub nawiązywanie stosunków pracy na czas określony jest uzasadnione takim obiektywnym powodem, organy państw członkowskich powinny w ramach swoich kompetencji uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą.

W przedmiocie pytania drugiego

- 57 Ponieważ pytanie drugie zostało postawione jedynie pod warunkiem udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, nie ma potrzeby udzielania na nie odpowiedzi.

W przedmiocie kosztów

- 58 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. i załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, należy dokonywać w ten sposób, że tymczasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący, przewidziane w przepisie krajowym, takim jak rozpatrywany w sprawie w postępowaniu przed sądem krajowym, może zasadniczo stanowić obiektywny powód w rozumieniu omawianej klauzuli. Sama okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do korzystania z tymczasowych zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet stały, i że tym zastępstwom można byłoby również zaradzić poprzez zatrudnienie pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, nie oznacza braku obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego ani istnienia nadużycia w rozumieniu tej klauzuli. Jednakże przy ocenie tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub nawiązywanie stosunków pracy na czas określony jest uzasadnione takim obiektywnym powodem, organy państw członkowskich powinny w ramach swoich kompetencji uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą.

Podpisy