



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 26. januára 2012 *

„Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú — Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú — Objektívne dôvody odôvodňujúce obnovovanie takýchto zmlúv — Vnútroštátna právna úprava, ktorá odôvodňuje použitie pracovných zmlúv na dobu určitú v prípade dočasného zastupovania — Trvalá alebo opakovaná potreba zamestnávať pracovníkov na zastupovanie — Zohľadnenie všetkých okolností súvisiacich s opakovaným obnovovaním pracovných zmlúv na dobu určitú“

Vo veci C-586/10,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Nemecko) zo 17. novembra 2010 a doručený Súdnemu dvoru 15. decembra 2010, ktorý súvisí s konaním:

Bianca Küçük

proti

Spolkovej krajine Severné Porýnie-Vestfálsko,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia U. Löhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (spravodajca) a A. Arabadžiev,

generálny advokát: N. Jääskinen,

tajomník: A. Impellizzeri, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 9. novembra 2011,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- B. Küçük, v zastúpení: H. Rust a B. Jaeger, Rechtsanwälte,
- Spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko, v zastúpení: T. Kade, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a N. Graf Vitzthum, splnomocnení zástupcovia,
- poľská vláda, v zastúpení: M. Szpunar, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a V. Kreuschitz, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o PDU“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi B. Küçükovou a jej zamestnávateľom Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko (ďalej len „spolková krajina“) týkajúceho sa platnosti poslednej z viacerých opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú uzatvorených medzi dotknutou osobou a spolkovou krajinou.

Právny rámec

Právna úprava Únie

- 3 Smernica 1999/70 je založená na článku 139 ods. 2 ES a podľa jej článku 1 má za cieľ „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu [o PDU]..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici“.
- 4 Podľa doložky 1 písm. b) rámcovej dohody o PDU je jej účelom najmä „vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho [predchádzanie zneužitiam pramieniacim – *neoficiálny preklad*] z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú“.
- 5 Doložka 5 rámcovej dohody o PDU, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužitiu – *neoficiálny preklad*]“, znie:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú [Aby sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*], členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade [a/alebo sociálni partneri v prípade – *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužitia – *neoficiálny preklad*], prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo [rezortov a/alebo – *neoficiálny preklad*] kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo takýchto pracovnoprávných vzťahov – *neoficiálny preklad*];
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [považované za]:
- a) „opakovane uzatvorené“;
 - b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“
- 6 Ďalej smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) stanovuje určité minimálne požiadavky v oblasti ochrany týchto pracovníčok.
- 7 Pokiaľ ide o materskú dovolenku, smernica 92/85 zaručuje vo svojom článku 8 nárok na materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov nepretržite, z ktorých najmenej dva týždne predstavujú povinnú materskú dovolenku.
- 8 Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 14. decembra 1995 (ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285), stanovuje minimálne požiadavky, ktorých cieľom je uľahčiť zosúladenie rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov.
- 9 Doložka 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke spresňuje:
- „1. Podľa doložky 2.2 táto dohoda [Táto dohoda s výhradou doložky 2.2. – *neoficiálny preklad*] poskytuje pracovníkom a pracovníckam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby im bolo umožnené starať sa o toto dieťa počas obdobia najmenej troch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.
- ...
5. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vykonávať tú istú prácu alebo ak to nie je možné, rovnocennú alebo podobnú prácu, ktorá je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom.
- ...“

Vnútroštátna právna úprava

- 10 § 14 nemeckého zákona o práci na dobu určitú a o pracovných zmluvách na dobu určitú (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) z 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966) v znení § 1 zákona z 19. apríla 2007 (BGBl. 2007 I, s. 538, ďalej len „TzBfG“), nazvaný „Možnosť obmedziť dobu platnosti zmlúv“, stanovuje:
- „1. Uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú je prípustné, ak na to existuje objektívny dôvod, teda najmä v prípadoch, keď:
- ...
- (3) pracovník zastupuje iného pracovníka;
- ...“

- 11 V prípade neplatného uzatvorenia pracovnej zmluvy na dobu určitú sa pracovná zmluva uzatvorená na dobu určitú podľa § 16 TzBfG považuje za pracovnú zmluvu, ktorá bola uzatvorená na dobu neurčitú.
- 12 § 21 ods. 1 zákona o rodičovskom príspevku a rodičovskej dovolenke (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) z 5. decembra 2006 (BGBl. 2006 I, s. 2748), v znení neskorších predpisov stanovuje:

„Objektívny dôvod, ktorý pripúšťa uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, existuje, ak sa pracovníčka alebo pracovník zamestná na zastupovanie iného pracovníka alebo inej pracovníčky počas obdobia zákazu vykonávať prácu v súlade so zákonom o ochrane matiek počas rodičovskej dovolenky, počas dovolenky určenej na starostlivosť o dieťa poskytnutej na základe kolektívnej zmluvy, podnikovej kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, a to buď na celé tieto obdobia, alebo ich časti.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 13 B. Küçük bola v čase od 2. júla 1996 do 31. decembra 2007 zamestnaná spolkovou krajinou na základe celkovo 13 pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú. Pracovala ako súdna úradníčka v kancelárii na oddelení občianskych súdnych konaní Amtsgericht Köln (Obvodný súd v Kolíne). Všetky tieto pracovné zmluvy na dobu určitú boli uzatvorené vždy z dôvodu dočasnej dovolenky, vrátane rodičovských dovolení na výchovu, a osobitných dovolení niektorej zo súdnych úradníčok zamestnaných na dobu neurčitú a slúžili na ich zastupovanie.
- 14 Vo svojej žalobe podanej na Arbeitsgericht Köln (Pracovný súd v Kolíne) 18. januára 2008 žalobkyňa na podporu neplatnosti svojej poslednej pracovnej zmluvy uzatvorenej 12. decembra 2006 na dobu určitú do 31. decembra 2007 uviedla, že jej pracovnoprávny vzťah trvá aj naďalej.
- 15 Podľa žalobkyne vo veci samej nebolo odôvodnené uzavrieť túto zmluvu na dobu určitú na základe § 14 ods. 1 bodu 3 TzBfG, ktorý stanovuje objektívny dôvod, a sice zastupovanie iného pracovníka. V prípade celkovo 13 pracovnoprávnych zmlúv, ktoré boli opakovane uzatvorené počas 11 rokov vždy na dobu určitú, nie je možné vychádzať z nutnosti dočasnej potreby zamestnávať pracovníkov na zastupovanie. Žalobkyňa vo veci samej tvrdí, že výklad a uplatnenie vnútroštátneho práva, podľa ktorého by „reťazové pracovné zmluvy na dobu určitú“ bolo možné považovať za zákonné, nie je zlučiteľný s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody o PDU. Požiadala teda, aby Arbeitsgericht Köln rozhodol, že nedošlo k ukončeniu pracovnoprávneho vzťahu existujúceho medzi účastníkmi konania na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú uzatvorenej 12. decembra 2006 na obdobie od 1. januára do 31. decembra 2007.
- 16 Arbeitsgericht Köln žalobu žalobkyne vo veci samej zamietol ako nedôvodnú. Odvolanie podané dotknutou osobou na Landesarbeitsgericht (krajinský pracovný súd) bolo tiež zamietnuté. Žalobkyňa vo veci samej preto podala opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd).
- 17 Pred vnútroštátnymi súdmi spolková krajina tvrdí, že charakter pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorý B. Küçük spochybňuje, je odôvodnený na základe § 14 ods. 1 bodu 3 TzBfG. Dodržiavanie podmienok požadovaných v prípade, že zastupovanie iného pracovníka predstavuje objektívny dôvod, nezávisí od množstva opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú. Výklad a uplatnenie nemeckej právnej úpravy v tomto zmysle nie je v rozpore s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody o PDU.
- 18 Vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí, pokiaľ ide o § 14 ods. 1 bod 3 TzBfG, vysvetľuje, že znakom zastupovania a jeho neoddeliteľnou súčasťou je skutočnosť, že je dočasné a od začiatku existuje časovo obmedzená potreba plnenia úloh zástupcom. Tento súd okrem iného vysvetľuje, že v nemeckom práve je použitie zmluvy na dobu určitú v prípade zastupovania odôvodnené tým, že zamestnávateľ má

uzatvorený právny vzťah so zamestnancom, ktorý dočasne nemôže vykonávať svoje pracovné povinnosti, a počíta s jeho návratom. Súčasťou tohto odôvodnenia je teda prognóza zamestnávateľa o pravdepodobnom zániku potreby zastupovania v dôsledku návratu zastupovaného pracovníka.

- 19 Vnútroštátny súd sa pýta tiež na kvalifikáciu potreby zastupovania pracovníka z objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU. Po prvé sa pýta, či skutočnosť, že táto potreba je trvalá, alebo častá a že ju možno pokryť aj uzatvorením zmluvy na dobu neurčitú, nevylučuje, že zastupovanie predstavuje takýto objektívny dôvod. Po druhé uvedený súd žiada Súdny dvor o objasnenie v súvislosti s otázkou, či a akým spôsobom majú vnútroštátne súdy v rámci kontroly, ktorá im prináleží v súvislosti s prípadným zneužitím zastupovania iným pracovníkom ako dôvodu uzavretia pracovnej zmluvy na dobu určitú, zohľadniť počet a trvanie pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených v minulosti s tým istým pracovníkom. V tejto súvislosti dodáva, že v nedávnej judikatúre Bundesarbeitsgericht vylúčil, že pohyblivý počet zmlúv na dobu určitú posilňuje súdne preskúmanie objektívneho dôvodu.
- 20 Vzhľadom na vyššie uvedené Bundesarbeitsgericht rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Bráni doložka 5 ods. 1 rámcovej dohody [o PDU] vykonanej smernicou 1999/70... tomu, aby sa vnútroštátna právna úprava, akou je § 14 ods. 1 bod 3 [TzBfG], ktorá stanovuje, že obnovenie pracovnej zmluvy na dobu určitú je opodstatnené objektívnym dôvodom existujúcim v prípade zastupovania pracovníka iným pracovníkom, vykladala a uplatňovala v tom zmysle, že tento dôvod existuje aj v prípade trvalej potreby [pracovníkov na] zastupovanie, hoci by sa táto potreba [pracovníkov] na zastupovanie dala pokryť aj tým spôsobom, že by sa dotknutý pracovník zamestnal na dobu neurčitú a uložila by sa mu povinnosť zastupovať pracovníkov, ktorí pravidelne absentujú, ale zamestnávateľ si vyhradzuje právo na to, aby v každom prípade nanovo rozhodol o tom, ako na absenciu pracovníkov zareaguje?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku:

Bráni doložka 5 bod 1 rámcovej dohody [o PDU] vykonanej smernicou 1999/70 výkladu a uplatňovaniu vnútroštátneho ustanovenia, akým je § 14 ods. 1 bod 3 TzBfG, spôsobom uvedeným v prvej otázke a za okolností v nej opísaných, ak vnútroštátny zákonodarcia prostredníctvom vnútroštátnej právnej úpravy, akou je napríklad § 21 ods. 1 zákona o rodičovskom príspevku a rodičovskej dovolenke [v znení neskorších predpisov], ktorá stanovuje, že pracovnoprávny vzťah na dobu určitú je odôvodnený zastupovaním, ak je sledovaný sociálno-politický cieľ uľahčiť zamestnávateľom priznanie osobitnej dovolenky a zamestnancom umožniť čerpanie osobitnej dovolenky, napríklad z dôvodu ochrany materstva alebo rodičovskej výchovy?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či dočasná potreba pracovníkov na zastupovanie stanovená vo vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej, môže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU, aj ak sa ukáže, že táto potreba pracovníkov na zastupovanie je v skutočnosti trvalá alebo opakovaná a dala by sa pokryť aj zamestnaním pracovníka na dobu neurčitú, a či pri posúdení otázky, či obnovenie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú je odôvodnené objektívnymi dôvodmi uvedenými v tejto doložke, treba zohľadniť počet a celkové trvanie zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov tohto typu uzavretých v minulosti s tým istým zamestnávateľom.

- 22 Spolková krajina tvrdí, že dočasné zastupovanie pracovníka spadá pod objektívne dôvody uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU. Dočasná neprítomnosť pracovníka, ktorého treba zastúpiť, vyvoláva dočasnú potrebu zamestnať dodatočného pracovníka, ktorá bude trvať len počas obdobia chýbajúcej pracovnej sily. Existencia trvalej potreby pracovníkov na zastupovanie v určitom rozsahu nemôže podľa spolkovej krajiny vylúčiť platnosť uzavretia zmluvy na dobu určitú z dôvodu zastupovania podľa § 14 ods. 1 bodu 3 TzBfG. Je teda potrebné v každom konkrétnom prípade zastupovania overiť uvedený objektívny dôvod a nevylúčiť prípady trvalého, častého a opakovaného zastupovania. Ak by platnosť určitej pracovnej zmluvy na dobu určitú mala byť od toho závislá, zamestnávateľ by musel vytvárať stálu personálnu rezervu. To je predstaviteľné len v prípade veľkých podnikov. Podľa spolkovej krajiny treba chrániť zamestnávateľovu slobodu pri riadení, pričom zamestnávateľ má mať možnosť rozhodnúť o vhodnosti a spôsobe použitia takejto rezervy, aby čelil opakovanej potrebe pracovníkov na zastupovanie.
- 23 Nemecká a poľská vláda uvádzajú tiež mieru voľnej úvahy, ktorú majú zamestnávatelia podľa rámcovej dohody o PDU, a tvrdia, že právo Únie umožňuje zdôvodniť pracovnú zmluvu na dobu určitú na účely zastupovania v prípade opakovanej potreby pracovníkov na zastupovanie. Táto situácia sa jasne líši od „trvalej a dlhodobej potreby zamestnávateľa“, lebo prekážky na strane zastupovaného pracovníka sú časovo obmedzené. Zastupovaní pracovníci majú právo vrátiť sa do práce a zamestnávateľ je povinný toto právo rešpektovať.
- 24 Žalobkyňa vo veci samej nepredložila písomné pripomienky.
- 25 Je potrebné pripomenúť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o PDU má za cieľ vykonať jeden z cieľov sledovaných touto rámcovou dohodou, a to upraviť opakované využívanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, považované za možný zdroj zneužívania pracovníkov, stanoviac určitý počet minimálnych ochranných opatrení určených na predchádzanie nestálosti situácie pracovníkov (pozri rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 63, ako aj z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 73).
- 26 Toto ustanovenie rámcovej dohody o PDU ukladá členským štátom v úsilí predísť zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú prijať jedno alebo viacero z opatrení, ktoré vymenováva, ak ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov odôvodňujúcich obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, maximálne prípustného celkového obdobia platnosti takýchto opakovaně uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov a počtu ich obnovení (pozri rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 74, ako aj uznesenie z 1. októbra 2010, Affatato, C-3/10, body 43 a 44, ako aj citovanú judikatúru).
- 27 Pojem objektívne dôvody uvedený v doložke 5 bode 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU musí byť chápaný, ako Súdny dvor už rozhodol, tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto môže odôvodniť v tomto osobitnom kontexte použitie opakovaně uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých splnenie boli takéto zmluvy uzatvorené, a z charakteristických vlastností spojených s nimi alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 96, ako aj citovaná judikatúra).
- 28 Naopak, vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje využitie opakovaně uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami, ktoré sú spresnené v predchádzajúcom bode tohto rozsudku (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 97, ako aj citovaná judikatúra).

- 29 Takéto ustanovenie, ktoré je čisto formálne, neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a je nevyhnutné na tento účel. Takéto ustanovenie prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a potrebným účinkom rámcovej dohody o PDU (pozri v tomto zmysle rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, body 98 a 100, ako aj citovanú judikatúru).
- 30 Treba však uviesť, že také ustanovenie, akým je ustanovenie, o ktoré ide vo veci samej, ktoré umožňuje obnovenie zmlúv na dobu určitú s cieľom nahradiť pracovníkov, ktorí nemôžu dočasne vykonávať svoje úlohy, nie je samo osebe v rozpore s rámcovou dohodou o PDU. Dočasné nahradenie iného pracovníka s cieľom uspokojiť prechodné personálne potreby zamestnávateľa v zásade môže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) tejto rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 102).
- 31 Navyše v správnom orgáne s takým významným počtom zamestnancov, ako má spolková krajina, sa potreby dočasného zastúpenia nevyhnutne opakovane vyskytujú, najmä z dôvodu absencie pracovníkov, ktorí sú práceneschopní, čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku alebo inú dovolenku. Dočasné zastúpenie pracovníkov za týchto okolností môže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU, čím odôvodňuje, že s pracovníkmi na zastupovanie sú uzavreté zmluvy na dobu určitú, ako aj obnovovanie týchto zmlúv podľa potreby pod podmienkou, že sú dodržané požiadavky stanovené v tejto súvislosti v rámcovej dohode o PDU.
- 32 Tento záver sa uplatní tým skôr, ak vnútroštátna právna úprava odôvodňujúca obnovovanie zmlúv na dobu určitú v prípade dočasného zastúpenia sleduje aj ciele, ktoré sú uznané za legitímne ciele sociálnej politiky. Ako vyplýva tiež z bodu 27 tohto rozsudku, pojem objektívny dôvod uvedený v doložke 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU zahŕňa sledovanie takýchto cieľov.
- 33 Ako vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, opatrenia na účely ochrany tehotenstva a materstva, ako aj opatrenia umožňujúce mužom a ženám zosúladiť ich pracovné a rodinné povinnosti sledujú legitímne ciele sociálnej politiky (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. júna 1998, Hill a Stapleton, C-243/95, Zb. s. I-3739, bod 42, ako aj z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, Zb. s. I-11143, body 32 a 33). Legitímnosť týchto cieľov potvrdzujú tiež ustanovenia smernice 92/85 alebo rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.
- 34 Treba však zdôrazniť, že hoci objektívny dôvod stanovený vnútroštátnou právnou úpravou, akou je právna úprava vo veci samej, v zásade možno prijať, príslušné orgány musia, ako vyplýva z bodu 27 tohto rozsudku, dbať na to, aby konkrétne uplatnenie tohto objektívneho dôvodu bolo vzhľadom na osobitosti danej činnosti a podmienky výkonu tejto činnosti v súlade s požiadavkami rámcovej dohody o PDU. Pri uplatňovaní príslušného ustanovenia vnútroštátneho práva musia byť tieto orgány schopné stanoviť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovenie takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe a či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a je nevyhnutné na tento účel.
- 35 V predmetnej veci Európska komisia tvrdí, že opakované obnovovanie pracovného vzťahu a opakované uzatvorenie viacerých pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj trvanie doby, počas ktorej bol príslušný pracovník zamestnaný na základe takýchto zmlúv, preukazuje zneužitie v zmysle doložky 5 rámcovej dohody o PDU. Podľa Komisie opakované uzatvorenie viacerých zmlúv na dobu určitú, najmä na veľmi dlhé obdobie, dokazuje, že plnenie požadované od pracovníka nie je len jednoduchou dočasnou potrebou.
- 36 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že obnovovanie zmlúv na dobu určitú alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú v prípadoch, keď v skutočnosti nemajú byť pokryté dočasné, ale naopak trvalé a dlhodobé potreby zamestnávateľa, nie je odôvodnené v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU (pozri v tomto zmysle rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 103).

- 37 Takéto použitie pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú by bolo priamo v rozpore s predpokladom, ktorý vychádza z rámcovej dohody o PDU, podľa ktorého pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov, hoci pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania a činnosti (pozri rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 61).
- 38 Ako však v podstate uvádza poľská vláda, samotná skutočnosť, že pracovné zmluvy na dobu určitú boli uzatvorené s cieľom pokryť trvalú alebo opakovanú potrebu zamestnávateľa týkajúcu sa pracovníkov na zastupovanie, sama osebe nestačí na vylúčenie toho, že každá z týchto zmlúv bola uzavretá s cieľom zabezpečiť dočasné zastupovanie. Aj keď zastupovanie pokrýva trvalú potrebu, takže pracovník zamestnaný na základe zmluvy na dobu určitú vykonáva jasne stanovené úlohy, ktoré sú súčasťou bežných činností zamestnávateľa alebo podniku, stále platí, že potreba pracovníkov na zastupovanie ostáva dočasná, lebo zastupovaný pracovník sa vráti do práce po skončení dovolenky, pričom táto dovolenka je dôvod, prečo zastupovaný pracovník nemôže dočasne vykonávať tieto úlohy sám.
- 39 Každému orgánu príslušného členského štátu prináleží zabezpečiť, v rámci jeho právomocí, dodržiavanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU tak, že konkrétne overí, že vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje opakované obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, má za cieľ len pokrytie dočasných potrieb a že také ustanovenia, akým je § 14 ods. 1 bod 3 TzBfG, sa v skutočnosti nepoužíva na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa v personálnej oblasti (pozri analogicky rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 106).
- 40 Ako už Komisia uviedla, týmto orgánom prináleží v každom jednotlivom prípade posúdiť všetky okolnosti prípadu, pričom zohľadní najmä počet uvedených zmlúv opakovane uzatvorených s tou istou osobou alebo na účely vykonania tej istej práce, tak aby zamestnávateľia nemohli zneužívať pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, hoci zjavne uzatvorené na účely pokrytia potreby pracovníkov na zastupovanie (pozri v tomto zmysle uznesenie z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, bod 116, ako aj rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 157). Hoci uvedené posúdenie objektívneho dôvodu sa musí vzťahovať k obnoveniu poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy, existencia, počet a trvanie v minulosti opakovane uzatvorených zmlúv tohto typu s tým istým zamestnávateľom sa môžu ukázať ako relevantné v rámci globálneho posúdenia.
- 41 V tejto súvislosti treba konštatovať, že skutočnosť, že počet alebo trvanie zmlúv na dobu určitú sú predmetom preventívnych opatrení vymenovaných v doložke 5 bode 1 písm. b) a c) rámcovej dohody o PDU neznamená, že tieto skutočnosti nemajú žiaden význam pri posúdení objektívnych dôvodov stanovených v tejto doložke 5 bode 1 písm. a) a uvedených na účely odôvodnenia opakovaného obnovovania zmlúv na dobu určitú.
- 42 Na rozdiel od toho, čo tvrdí nemecká vláda, takýto výklad doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o PDU vôbec nebráni výberu prostriedkov, ktorý je týmto ustanovením ponechaný členským štátom.
- 43 Ako uviedla Komisia, s ohľadom na cieľ všetkých opatrení prijatých podľa doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o PDU je nevyhnutné, aby aj v prípade objektívneho dôvodu v zásade odôvodňujúceho použitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú príslušné orgány zohľadnili, ak sa to ukáže ako potrebné, všetky okolnosti súvisiace s obnovovaním týchto zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov, len čo môžu mať uvedené okolnosti znaky zneužitia, ktorému sa táto doložka snaží zabrániť.
- 44 Na pojednávaní v odpovedi na otázky položené Súdnym dvorom tak spolková krajina, ako aj nemecká vláda uznali možnú existenciu okolností, za ktorých je zamestnávateľ povinný zohľadniť povahu a rozsah zmlúv na dobu určitú uzavretých so zamestnancom.

- 45 Keďže doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o PDU sa uplatňuje len v prípade opakovaných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, body 41 a 42), zdá sa logické, že existencia opakovaného uzatvárania zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú je relevantná v súvislosti so všetkými opatreniami prijatými na základe tejto doložky.
- 46 V rámci prvej otázky sa vnútroštátny súd tiež pýta, či skutočnosť, že potreba pracovníkov na zastupovanie je v skutočnosti trvalá a opakovaná a dala by sa pokryť aj tým spôsobom, že by sa dotknutý pracovník zamestnal na základe zmluvy na dobu neurčitú, nevylučuje, že potreba pracovníkov na zastupovanie predstavuje objektívny dôvod v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU.
- 47 V tomto ohľade je potrebné pripomenúť, tak ako vyplýva z bodu 10 všeobecných odôvodnení uvedenej rámcovej dohody, že táto dohoda ponecháva členským štátom a sociálnym partnerom priestor, aby vymedzili podrobné spôsoby uplatňovania zásad a noriem, ktoré uvádza, s cieľom zaručiť ich súlad s právom a/alebo s vnútroštátnou praxou a zabezpečiť, že sú náležite vzaté do úvahy osobitosti konkrétnych situácií (rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 68, ako aj Angelidaki a i., už citovaný, bod 71).
- 48 Z toho vyplýva, ako tvrdí nemecká a poľská vláda, že podľa doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o PDU disponujú členské štáty na dosiahnutie cieľa stanoveného v tejto doložke voľnou úvahou pod podmienkou, že zaručia výsledok uložený právom Únie, tak ako to vyplýva nielen z článku 288 tretieho odseku ZFEÚ, ale tiež z článku 2 prvého odseku smernice 1999/70, vykladaného v spojení s odôvodnením č. 17 tejto smernice (rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 80, ako aj citovaná judikatúra).
- 49 Táto voľná úvaha vyplýva tiež z doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody o PDU, keď priznáva členským štátom možnosť, ak je to objektívne odôvodnené, zohľadniť zvláštne potreby príslušných rezortov a/alebo kategórií pracovníkov (rozsudok zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, bod 45).
- 50 Samotná skutočnosť, že potreba pracovníkov na zastupovanie sa dá pokryť uzatvorením zmlúv na dobu neurčitú, neznamená, že zamestnávateľ, ktorý sa rozhodne riešiť dočasný nedostatok personálu, hoci je tento nedostatok opakovaný, či dokonca trvalý, prostredníctvom zmlúv na dobu určitú, sa dopúšťa zneužívania a porušuje doložku 5 bod 1 rámcovej dohody o PDU a vnútroštátnu právnu úpravu prijatú na prebratie tejto doložky.
- 51 Ako vyplýva z bodu 43 tohto rozsudku, existencia objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU v zásade vylučuje existenciu zneužitia, ak z celkového preskúmania okolností súvisiacich s obnovovaním dotknutých zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú nevyplyva, že plnenia požadované od pracovníka nepokrývajú len dočasnú potrebu.
- 52 Okrem iného Súdny dvor už uviedol, že doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú a už vôbec neurčuje presné podmienky, za ktorých možno použiť pracovné zmluvy na dobu určitú, pričom ponecháva členským štátom v tejto oblasti istú mieru voľnej úvahy (rozsudky Adeneler a i., už citovaný, bod 91; Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 47, ako aj Angelidaki a i., už citovaný, body 145 a 183).
- 53 Doložka 5 bod 2 písm. b) uvedenej rámcovej dohody sa preto obmedzuje na to, že stanovuje, že uvedené členské štáty môžu „prípadne“ určiť, za akých podmienok sú pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú „považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú“.

- 54 Požadovať automaticky uzatváranie zmlúv na dobu neurčitú, ak z veľkosti dotknutého podniku alebo subjektu, alebo skladby jeho zamestnancov vyplýva, že zamestnávateľ čelí opakovanej a trvalej potrebe pracovníkov na zastupovanie, by bolo v rozpore s cieľmi sledovanými rámcovou dohodou o PDU a smernicou 1999/70 a nezohľadňovalo by mieru voľnej úvahy, ktorú tieto ciele ponechávajú členským štátom a prípadne sociálnym partnerom.
- 55 S ohľadom na úvahy uvedené vyššie vnútroštátnemu súdu prináleží posúdiť, či za okolností veci samej je v súlade s doložkou 5 bodom 1 rámcovej dohody o PDU zamestnanie zamestnankyne počas jedenástich rokov na základe trinástich opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú.
- 56 Preto treba na prvú otázku odpovedať, že doložku 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU treba vykladať v tom zmysle, že dočasná potreba zamestnávať pracovníkov na zastupovanie stanovená vo vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, v zásade môže predstavovať objektívny dôvod v zmysle uvedenej doložky. Samotná skutočnosť, že zamestnávateľ musí čeliť opakovanej, či dokonca trvalej potrebe zamestnávať pracovníkov na zastupovanie a že toto zastupovanie sa dá pokryť aj uzatvorením zmlúv na dobu neurčitú, neznamená neexistenciu objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o PDU ani existenciu zneužitia tejto doložky. Pri posúdení otázky, či je obnovenie zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú odôvodnené takýmto objektívnym dôvodom, však musia orgány členských štátov v rámci svojich právomocí zohľadniť všetky okolnosti prípadu vrátane počtu a celkového trvania zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú uzatvorených v minulosti s tým istým zamestnávateľom.

O druhej otázke

- 57 Keďže druhá otázka bola položená len pre prípad kladnej odpovede na prvú otázku, nie je potrebné na ňu odpovedať.

O trovách

- 58 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Doložku 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, treba vykladať v tom zmysle, že dočasná potreba zamestnávať pracovníkov na zastupovanie stanovená vo vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, v zásade môže predstavovať objektívny dôvod v zmysle uvedenej doložky. Samotná skutočnosť, že zamestnávateľ musí čeliť opakovanej, či dokonca trvalej potrebe zamestnávať pracovníkov na zastupovanie a že toto zastupovanie sa dá pokryť aj uzatvorením zmlúv na dobu neurčitú, neznamená neexistenciu objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) uvedenej rámcovej dohody ani existenciu zneužitia tejto doložky. Pri posúdení otázky, či je obnovenie zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú odôvodnené takýmto objektívnym dôvodom, však musia orgány členských štátov v rámci svojich právomocí zohľadniť všetky okolnosti prípadu vrátane počtu a celkového trvania zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú uzatvorených v minulosti s tým istým zamestnávateľom.

Podpisy