



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 26. januarja 2012*

„Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Določba 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas — Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas — Objektivni razlogi, na podlagi katerih je mogoče upravičiti obnovitev takih pogodb — Nacionalni predpis, ki dopušča sklenitev pogodb o zaposlitvi za določen čas zaradi začasnega nadomeščanja — Stalna in ponavljajoča se potreba po delavcih zaradi nadomeščanja — Upoštevanje vseh okoliščin, v katerih so bile obnovljene zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas“

V zadevi C-586/10,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (Nemčija) z odločbo z dne 17. novembra 2010, ki je prispela na Sodišče 15. decembra 2010, v postopku

Bianca Küçük

proti

Land Nordrhein-Westfalen,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik senata, U. Løhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (poročevalec) in A. Arabadžiev, sodniki,

generalni pravobranilec: N. Jääskinen,

sodna tajnica: A. Impellizzeri, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 9. novembra 2011,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za B. Küçük H. Rust in B. Jaeger, odvetnika,
- za Land Nordrhein-Westfalen T. Kade, odvetnik,
- za nemško vlado T. Henze in N. Graf Vitzthum, zastopnika,
- za poljsko vlado M. Szpunar, zastopnik,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in V. Kreuzschatz, zastopnika,

* Jezik postopka: nemščina.

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o delu za določen čas), ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med B. Küçük in njenim delodajalcem, Land Nordrhein-Westfalen (v nadaljevanju: Land), v zvezi z veljavnostjo zadnje od več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki jih je zadevna oseba sklenila z Land.

Pravni okvir

Ureditev Unije

- 3 Direktiva 1999/70 temelji na členu 139(2) ES in v členu 1 določa, da je njen namen „uveljaviti okvirni sporazum [o delu za določen čas], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP)“.
- 4 V skladu z določbo 1(b) okvirnega sporazuma o delu za določen čas je njegov namen med drugim „vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.“
- 5 Določba 5 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, določa:
 - „1. Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:
 - (a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;
 - (b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;
 - (c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.
 2. Države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji po potrebi določijo, pod kakšnimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja:
 - (a) štejejo za ‚zaporedna‘,
 - (b) štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas.“

- 6 Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110) določa nekatere minimalne zahteve za varstvo teh.
- 7 V zvezi s porodniškim dopustom Direktiva 92/85 v členu 8 zagotavlja pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov, od katerih sta vsaj dva tedna obvezna.
- 8 Okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen 14. decembra 1995 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o starševskem dopustu) in je priložen Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285), določa minimalne zahteve, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev.
- 9 V klavzuli 2 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu je navedeno:

„1. V okviru drugega odstavka klavzule 2.2 ta sporazum podeljuje moškim in ženskim delavcem individualno pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka, in sicer za najmanj tri mesece in do določene starosti do največ 8 let, ki jo določi država članica in/ali uprava in delavci [socialni partnerji].

[...]

5. Po zaključku starševskega dopusta imajo delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, če pa to ni mogoče, pa na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.“

[...]“

Nacionalna ureditev

- 10 Člen 14 zakona o delu s krajšim delovnim časom in o pogodbah o zaposlitvi za določen čas (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) z dne 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, str. 1966), kakor je bil spremenjen s členom 1 zakona z dne 19. aprila 2007 (BGBl. 2007 I, str. 538, v nadaljevanju: TzBfG), ki je naslovljen „Dopustnost sklenitve pogodbe za določen čas“, določa:

„(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene, če je to mogoče upravičiti na podlagi objektivnega razloga, ki je podan predvsem v teh primerih:

[...]

3. delavec nadomešča drugega delavca;

[...]“

- 11 Če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni veljavna, se v skladu s členom 16 TzBfG preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

- 12 Člen 21(1) zakona o družinskih prejemkih in starševskem varstvu (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) z dne 5. decembra 2006 (BGBl. 2006 I, str. 2748), kakor je bil spremenjen, določa:

„Objektivni razlog, ki upravičuje sklenitev delovnega razmerja za določen čas, je podan, če se delavec ali delavka zaposli za nadomeščanje drugega delavca ali delavke za čas prepovedi opravljanja dela po zakonu o varstvu materinstva, med starševskim dopustom, med posebnim dopustom zaradi skrbi za otroka na podlagi kolektivne pogodbe, dogovora na ravni podjetja ali dogovora med strankama ali pa za vsa ta obdobja ali njihove dele.“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

- 13 B. Küçük je bila med 2. julijem 1996 in 31. decembrom 2007 zaposlena pri Land na podlagi skupaj trinajst pogodb o zaposlitvi za določen čas. Kot sodna uslužbenka je bila razporejena v tajništvo oddelka za civilne zadeve Amtsgericht Köln (okrožno sodišče v Kölnu). Pogodbe o zaposlitvi za določen čas so bile vedno sklenjene zaradi začasnih dopustov – vključno s starševskimi dopusti in posebnimi dopusti – sodnih uslužbencev, zaposlenih za nedoločen čas, in so bile vsakič namenjene nadomeščanju teh zaposlenih.
- 14 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari je v tožbi, ki jo je vložila 18. januarja 2008 pri Arbeitsgericht Köln (delovno sodišče v Kölnu), navedla, da njena zadnja pogodba o zaposlitvi, ki je bila sklenjena 12. decembra 2006 in ki je potekla 31. decembra 2007, ni veljavna, ker je imelo njeno delovno razmerje značilnosti delovnega razmerja za nedoločen čas.
- 15 Po mnenju tožeče stranke iz postopka v glavni stvari sklenitev te pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni bila upravičena glede na člen 14(1), točka 3, TzBfG, ki določa objektivni razlog, in sicer nadomeščanje drugega delavca. Pri skupaj trinajst zaporednih pogodbah o zaposlitvi za določen čas v obdobju več kot enajst let naj ne bi bilo več mogoče šteti, da gre za začasno potrebo po nadomeščanju. Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari meni, da taka razlaga in uporaba nacionalnega prava, po kateri bi se tako „veriženje zaposlitev za določen čas“ štelo za veljavno, ni združljiva z določbo 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Tako je Arbeitsgericht Köln predlagala, naj ugotovi, da delovno razmerje med strankama ni prenehalo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena 12. decembra 2006 za obdobje od 1. januarja do 31. decembra 2007.
- 16 Arbeitsgericht Köln je predlog tožeče stranke iz postopka v glavni stvari zavrnilo kot neutemeljen. Tudi pritožba, ki jo je zadevna stranka vložila pri Landesarbeitsgericht (deželno vrhovno sodišče), je bila zavrnjena. Zato je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) vložila zahtevo za revizijo.
- 17 Land je pred nacionalnim sodiščem navedla, da je bilo to, da je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas – kar B. Küçük izpodbija – upravičeno na podlagi člena 14(1), točka 3, TzBfG. Spoštovanje pogojev, ki so predpisani, da bi bilo nadomeščanje drugega delavca mogoče šteti za objektivni razlog, naj ne bi bilo odvisno od števila pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene zaporedoma. Taka razlaga in uporaba nemškega predpisa naj ne bi bila v nasprotju z določbo 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas.
- 18 Predložitveno sodišče v svojem sklepu v zvezi s členom 14(1), točka 3, TzBfG pojasnjuje, da se to, kar opredeljuje nadomeščanje in kar je nadomeščanju lastno, nanaša na dejstvo, da je nadomeščanje začasno, in da je namen nadomeščanja, da tisti, ki nekoga nadomešča, opravi delovne naloge, da tako zadosti časovno omejeni potrebi. To sodišče med drugim navaja, da je v nemškem pravu možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja upravičena s tem, da je delodajalec že v pravnem razmerju z zaposlenim, ki začasno ne more opravljati svojih nalog, in računa na to, da se bo ta vrnil na delo. To upravičenje naj bi pomenilo, da delodajalec predvideva, da po vrnitvi delavca, ki je nadomeščen, na delo ne bo več potreboval tistega, ki ga nadomešča.

- 19 Predložitveno sodišče se sprašuje, ali je mogoče potrebo po delavcih zaradi nadomeščanja opredeliti kot objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Po eni strani sprašuje, ali to, da je ta potreba stalna ali pogosta in da jo je mogoče odpraviti s sklenitvijo pogodb za nedoločen čas, ne izključuje možnosti, da bi se nadomeščanje opredelilo kot tak objektivni razlog. Po drugi strani predložitveno sodišče prosi Sodišče, naj pojasni, ali in kako morajo nacionalna sodišča pri nadzoru morebitnih zlorab, o katerih morajo odločiti, v primerih, v katerih je sklenitev pogodb o zaposlitvi za določen čas upravičena z razlogom nadomeščanja drugega delavca, preverjati število in trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, v preteklosti sklenjenih z istim delavcem. V zvezi s tem dodaja, da je Bundesarbeitsgericht v novejši sodni praksi že zavrnilo, da bi moral biti zaradi večjega števila pogodb o zaposlitvi za določen čas sodni nadzor objektivnega razloga večji.
- 20 Glede na zgoraj navedeno je Bundesarbeitsgericht prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:
- „1. Ali je v nasprotju z določbo 5(1) okvirnega sporazuma [...] o delu za določen čas iz Priloge k Direktivi [...] 1999/70 [...], da se nacionalna določba – ki tako kot člen 14(1), točka 3, [TzBfG] določa, da obstaja objektivni razlog za sklenitev zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, če je delavec zaposlen zaradi nadomeščanja drugega delavca – razlaga in uporablja tako, da je objektivni razlog podan tudi v primeru stalne potrebe po nadomeščanju, čeprav bi lahko to stalno potrebo po nadomeščanju premostili tudi tako, da bi bil zadevni delavec zaposlen za nedoločen čas in bi vsakič znova nadomeščal enega od redno manjkajočih delavcev, pri čemer pa si delodajalec pridržuje pravico, da vsakič znova odloči, kako bo ravnal ob posamezni odsotnosti delavcev?
2. Če je odgovor Sodišča na prvo vprašanje pritrdilen, ali v prvem vprašanju opisana razlaga in uporaba nacionalne določbe, kot je člen 14(1), točka 3, TzBfG, v okoliščinah, ki so opisane v prvem vprašanju, krši določbo 5(1) okvirnega sporazuma [...] o delu za določen čas iz Priloge k Direktivi [...] 1999/70 [...], tudi če nacionalni zakonodajalec z objektivnim razlogom, ki je določen z nacionalno določbo, kot je tista iz člena 21(1) zakona o družinskih prejemkih in starševskem varstvu, [kakor je bil spremenjen,] in ki upravičuje sklenitev delovnega razmerja za določen čas v primerih nadomeščanja, uresničuje tudi socialnopolitični cilj, ki je v tem, da se delodajalcem olajša odobritev, delavcem pa izraba izrednega dopusta iz razlogov, kot je varstvo materinstva ali vzgoja otroka?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 21 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali začasna potreba po nadomeščanju, ki jo določa nacionalni predpis, kot je ta iz postopka v glavni stvari, lahko pomeni objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ali je tako tudi, če je ta potreba po nadomeščanju dejansko stalna ali se ponavlja in bi jo bilo mogoče premostiti z zaposlitvijo delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in ali je pri presoji vprašanja, ali je obnovev pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas upravičena na podlagi objektivnih razlogov, na katere se nanaša ta določba, treba upoštevati število in celotno trajanje pogodb ali delovnih razmerij te vrste, ki so bili v preteklosti sklenjeni z istim delodajalcem.
- 22 Land navaja, da začasno nadomeščanje delavca spada med objektivne razloge iz določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Zaradičasne odsotnosti zaposlenega, ki ga je treba nadomestiti, naj bi nastala zgolj prehodna potreba po zaposlitvi dodatnega delavca, ki je potreben le v obdobju pomanjkanja delovne sile. Po mnenju Land obstoj stalne in razmeroma velike potrebe po delavcih zaradi nadomeščanja ne more povzročiti, da bi bila sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja neveljavna glede na člen 14(1), točka 3, TzBfG. Treba naj bi bilo namreč

preučiti navedeni objektivni razlog v vsakem posameznem primeru nadomeščanja in ne bi naj se smeli izključiti primeri, ko gre za stalno, pogosto in ponavljajoče se nadomeščanje. Če bi bila veljavnost posamezne pogodbe o zaposlitvi za določen čas odvisna od tega, naj bi bil delodajalec prisiljen oblikovati stalno rezervno skupino delavcev za nadomeščanje. To naj bi bilo mogoče predvideti le za največja podjetja. Land meni, da je treba ohraniti svobodo delodajalca pri upravljanju, ker mora ta imeti možnost sprejeti odločitev glede primernosti in načina oblikovanja take stalne rezervne skupine delavcev, da bi zadostil ponavljajočim se potrebam po nadomeščanju zaposlenih.

- 23 Nemška in poljska vlada se sklicujeta tudi na diskrecijsko pravico, ki jo imajo delodajalci na podlagi okvirnega sporazuma o delu za določen čas, in menita, da pravo Unije dopušča, da se določi, da je sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja upravičena v primeru ponavljajoče se potrebe po nadomeščanju. Ta položaj naj bi se očitno razlikoval od „stalne in trajne potrebe“, ker so odsotnosti nadomeščenih delavcev časovno omejene. Ti naj bi imeli pravico do vrnitve na delovno mesto, kar naj bi bila pravica, ki ji je delodajalec dolžan ugoditi.
- 24 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari ni predložila pisnih stališč.
- 25 Treba je spomniti, da je namen določbe 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas uresničevanje ciljev tega okvirnega sporazuma, in sicer omejiti zaporedno uporabo pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, ki je lahko potencialni vir zlorab v škodo delavcev, tako da predvideva nekaj minimalnih varstvenih določb, ki naj bi preprečile poslabšanje položaja delavcev (glej sodbi z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler in drugi, C-212/04, ZODl., str. I-6057, točka 63, in z dne 23. aprila 2009 v združenih zadevah Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, ZODl., str. I-3071, točka 73).
- 26 Ta določba okvirnega sporazuma o delu za določen čas državam članicam zaradi preprečevanja zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, nalaga dejansko in zavezujoče sprejetje vsaj enega od ukrepov, ki so naštetih v njej, kadar v njihovem nacionalnem pravu ni ustreznih pravnih ukrepov za preprečevanje take zlorabe. Trije ukrepi, ki so tako naštetih v odstavku 1, točke od (a) do (c), navedene določbe, se nanašajo na objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takih pogodb ali delovnih razmerij, na najdaljše skupno trajanje teh zaporednih pogodb ali delovnih razmerij in na število njihovih obnovitev (glej zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točka 74, in sklep z dne 1. oktobra 2010 v zadevi Affatato, C-3/10, točki 43 in 44 ter navedena sodna praksa).
- 27 Glede pojma „objektivni razlogi“ iz določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas je Sodišče že razsodilo, da se nanaša na določene in konkretne okoliščine, ki označujejo določeno dejavnost in ki zato v tem posebnem okviru upravičujejo veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebnosti nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene take pogodbe, in njihovih notranjih značilnosti ali pa, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice (zgoraj navedena sodba Angelidaki in drugi, točka 96 in navedena sodna praksa).
- 28 Nacionalna določba, ki bi na splošno in abstraktno z zakonsko ali podzakonsko normo dovolila veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa ne bi bila v skladu z zahtevami, navedenimi v prejšnji točki te sodbe (zgoraj navedena sodba Angelidaki in drugi, točka 97 in navedena sodna praksa).
- 29 Na podlagi take povsem formalne določbe namreč ni mogoče ugotoviti objektivnih in jasnih meril za preizkus, ali je obnovitev takih pogodb resnično potrebna, ali se z njo lahko doseže namen in ali je za ta namen nujna. Taka določba pomeni torej dejansko tveganje, da se bodo tovrstne pogodbe zlorabljele, in torej ni združljiva s ciljem in polnim učinkom okvirnega sporazuma o delu za določen čas (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točki 98 in 100 ter navedena sodna praksa).
- 30 Vendar je treba navesti, da določba, kot je ta iz postopka v glavni stvari, na podlagi katere je dovoljena obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja drugih zaposlenih, ki začasno ne morejo opravljati svojega dela, ni sama po sebi v nasprotju z okvirnim sporazumom o delu za določen

čas. Začasno nadomeščanje drugega zaposlenega zaradi zadostitvečasne potrebe delodajalca po delavcih načeloma lahko pomeni objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) tega okvirnega sporazuma (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točka 102).

- 31 V upravi, ki ima veliko zaposlenih, kot je Land, je namreč neizogibno, da se pogosto pojavi potreba po začasnem nadomeščanju, med drugim zaradi odsotnosti delavcev na bolniškem, porodniškem, starševskem ali drugem dopustu. Začasno nadomeščanje zaposlenih v teh okoliščinah bi lahko bilo objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki upravičuje to, da so pogodbe o zaposlitvi z delavci, ki nekoga nadomeščajo, sklenjene za določen čas, in da se te pogodbe obnovijo, če se pojavi potreba, ob upoštevanju zahtev, ki jih glede tega določa okvirni sporazum o delu za določen čas.
- 32 Tak sklep je še toliko bolj očit, kadar nacionalna zakonodaja, ki dopušča obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas zaradi začasnega nadomeščanja, hkrati uresničuje cilje, ki so priznani kot legitimni cilji socialne politike. Kot je namreč razvidno iz točke 27 te sodbe, pojem objektivnega razloga iz določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas obsega uresničevanje takih ciljev.
- 33 Kot je razvidno iz sodne prakse Sodišča, ukrepi, ki se nanašajo na varstvo nosečnosti in materinstva, ter ukrepi, ki omogočajo moškim in ženskam usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, uresničujejo legitimne cilje socialne politike (glej v tem smislu sodbi z dne 17. junija 1998 v zadevi Hill in Stapleton, C-243/95, Recueil, str. I-3739, točka 42, in z dne 18. novembra 2004 v zadevi Sass, C-284/02, ZOdl., str. I-11143, točki 32 in 33). Legitimnost teh ciljev potrjujejo tudi določbe Direktive 92/85 in določbe okvirnega sporazuma o starševskem dopustu.
- 34 Vendar je treba poudariti, da čeprav je objektivni razlog, ki ga določa nacionalna zakonodaja, kot je ta iz postopka v glavni stvari, načeloma lahko dovoljen, morajo pristojni organi – kot je razvidno iz točke 27 te sodbe – skrbeti, da je konkretna uporaba tega objektivnega razloga glede na posebnosti zadevne dejavnosti in glede pogojev izvajanja te dejavnosti v skladu z zahtevami okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Pri uporabi zadevne določbe nacionalnega prava morajo torej ti organi imeti možnost, da določijo objektivna in pregledna merila, da bi bilo mogoče preveriti, ali je obnovitev takih pogodb resnično potrebna, ali se z njo lahko doseže namen in ali je za ta namen nujna.
- 35 V obravnavanem primeru Evropska komisija navaja, da ponavljajoče podaljševanje delovnega razmerja in sklenitev več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas ter trajanje obdobja, v katerem je bil zadevni delavec že zaposlen na podlagi takih pogodb, kaže na zlorabo v smislu določbe 5 okvirnega sporazuma o delu za določen čas. Po mnenju Komisije sklenitev več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas zlasti v zelo dolgem obdobju dokazuje, da delo, naloženo zadevnemu delavcu, ni zgolj začasno potrebno.
- 36 V zvezi s tem je treba spomniti, da je Sodišče že presodilo, da obnovitev pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za zadovoljitev potreb, ki dejansko nisočasne, temveč, nasprotno, stalne in trajne, ni upravičena v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točka 103).
- 37 Taka uporaba pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas je namreč v neposrednem nasprotju s predpostavko, na kateri temelji okvirni sporazum o delu za določen čas, in sicer, da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas prevladujoča oblika delovnih razmerij, čeprav so pogodbe o zaposlitvi za določen čas značilnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih, poklicih in dejavnostih (glej zgoraj navedeno sodbo Adeneler in drugi, točka 61).
- 38 Vendar kot je v bistvu navedla poljska vlada, zgolj okoliščina, da so bile za zadostitev stalne in ponavljajoče se potrebe delodajalca po delavcih zaradi nadomeščanja sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne zadostuje, da bi se izključila možnost, da je bila vsaka posamezna pogodba sklenjena za zagotovitev začasnega nadomeščanja. Čeprav nadomeščanje zadostuje stalno potrebo – ker delavec, ki je bil zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, opravlja natančno določene naloge, ki

spadajo v običajne dejavnosti delodajalca ali podjetja – je potreba po nadomeščanju še vedno začasna, saj se pričakuje, da bo delavec, ki je bil nadomeščen, spet opravljal svoje delo po koncu dopusta, zaradi katerega delavec, ki je nadomeščen, začasno tega dela ne opravlja sam.

- 39 Naloga vseh organov zadevne države članice je, da v okviru svojih pristojnosti zagotovijo spoštovanje določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas tako, da v konkretnem primeru preverijo, ali je namen obnovitve zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas ali delovnih razmerij za določen čas premostitev začasne potrebe in ali se določba, kot je člen 14(1), točka 3, TzBfG, v bistvu ne uporablja za zadostitev stalne in trajne potrebe delodajalca po delavcih (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točka 106).
- 40 Kot je navedla Komisija, je naloga teh organov, da v vsakem posameznem primeru preizkusijo vse okoliščine primera in ob tem upoštevajo med drugim število teh zaporednih pogodb, sklenjenih z isto osebo ali za opravljanje istega dela, da tako izključijo možnost, da bi se sklepale pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za določen čas – tudi če je očitno, da so sklenjene zaradi potrebe po nadomeščanju – ki pomenijo zlorabo s strani delodajalcev (glej v tem smislu sklep z dne 12. junija 2008 v zadevi Vassilakis in drugi, C-364/07, točka 116, in zgoraj navedeno sodbo Angelidaki in drugi, točka 157). Čeprav se mora poglobljena presoja objektivnega razloga nanašati na obnovitev zadnje sklenjene pogodbe o zaposlitvi, so za ta celostni preizkus upoštevni tudi obstoj, število in trajanje takih zaporednih pogodb, ki so bile v preteklosti sklenjene z istim delodajalcem.
- 41 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da to, da se na število in trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas nanašajo preventivni ukrepi, ki so določeni v določbi 5(1)(b) in (c) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ne pomeni, da ti elementi ne morejo nikakor vplivati na presojo objektivnih razlogov, ki so določeni v določbi 5(1)(a) in na katere se sklicuje zato, da se upraviči obnovitev zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- 42 V nasprotju s tem, kar trdi nemška vlada, taka razlaga določbe 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas nikakor ne preprečuje izbire ukrepov, ki jo ta določba prepušča državam članicam.
- 43 Kot je navedla Komisija, je namreč ob upoštevanju cilja, ki se uresničuje z ukrepi, sprejetimi na podlagi določbe 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, potrebno, da pristojni organi tudi takrat, kadar je podan objektivni razlog, ki načeloma upravičuje sklenitev zaporednih pogodb ali delovnih razmerij za določen čas, upoštevajo, če se to izkaže za potrebno, vse okoliščine, v katerih je prišlo do obnovitve teh pogodb ali delovnih razmerij, saj lahko te okoliščine razkrijejo indice, da je prišlo do zlorabe, ki se želi s to določbo preprečiti.
- 44 V odgovor na vprašanje Sodišča sta Land in nemška vlada na obravnavi priznali, da lahko obstajajo okoliščine, v katerih bi delodajalec moral upoštevati naravo in trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene z istim delavcem.
- 45 Glede na to, da se določba 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas uporabi le za zaporedne pogodbe ali delovna razmerja za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold, C-144/04, ZOdl., str. I-9981, točki 41 in 42), je logično, da je glede vseh ukrepov, sprejetih na podlagi te določbe, upoštevno, da so pogodbe in delovna razmerja za določen čas zaporedna.
- 46 Predložitveno sodišče v okviru prvega vprašanja sprašuje tudi, ali to, da je potreba po nadomeščanju v resnici stalna in ponavljajoča se in da lahko delodajalec tej potrebi zadosti tudi tako, da zaposli delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ne izključuje možnosti, da bi se potreba po delavcih zaradi nadomeščanja opredelila kot objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

- 47 V zvezi s tem je treba spomniti, da ta okvirni sporazum, kot je razvidno iz točke 10 splošnih ugotovitev tega okvirnega sporazuma, državam članicam in socialnim partnerjem prepušča, da sami podrobno določijo pravila za uresničevanje teh splošnih načel in izvajanje zahtev tega sporazuma, da bi se zagotovila skladnost z nacionalnim pravom in/ali nacionalno prakso ter dosledno upoštevanje posebnosti konkretnih primerov (zgoraj navedeni sodbi Adeneler in drugi, točka 68, in Angelidaki in drugi, točka 71).
- 48 Iz tega izhaja, da – kakor sta navedli nemška in poljska vlada – imajo države članice na podlagi določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas diskrecijsko pravico glede doseganja cilja, na katerega se nanaša ta določba, čeprav je ta diskrecijska pravica odvisna od tega, da zagotovijo rezultat, ki ga nalaga pravo Unije, kot je razvidno iz člena 288, tretji odstavek, PDEU in iz člena 2, prvi odstavek, Direktive 1999/70 v povezavi z njeno uvodno izjavo 17 (zgoraj navedena sodba Angelidaki in drugi, točka 80 in navedena sodna praksa).
- 49 Ta diskrecijska pravica izhaja tudi iz določbe 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, saj ta določba državam članicam priznava možnost, da upoštevajo posebne potrebe, ki se nanašajo na področja s posebnimi dejavnostmi in/ali na zadevne kategorije delavcev, če je to objektivno utemeljeno (sodba z dne 7. septembra 2006 v zadevi Marrosu in Sardino, C-53/04, ZOdl., str. I-7213, točka 45).
- 50 Zgolj to, da je potrebo po delavcih zaradi nadomeščanja mogoče zadovoljiti s sklenitvijo pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, ne pomeni, da ravnanje delodajalca, ki se odloči, da bo zaradi začasnega pomanjkanja delavcev – tudi če se ta potreba ponavlja ali je celo stalna – sklepal pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pomeni zlorabo ter kršitev določbe 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas in nacionalnega predpisa, s katerim je bil ta okvirni sporazum prenesen v nacionalno pravo.
- 51 Kot izhaja iz točke 43 te sodbe, obstoj objektivnega razloga v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas načeloma izključuje obstoj zlorabe, razen če se na podlagi celostnega preizkusa okoliščin, v katerih so bile obnovljene pogodbe ali delovna razmerja za določen čas, izkaže, da delovne naloge, ki so naložene delavcu, ne ustrezajo zgolj začasni potrebi.
- 52 Poleg tega je Sodišče že navedlo, da določba 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas ne določa splošne obveznosti držav članic, naj določijo spremembo pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, niti ne določa natančnih pogojev, pod katerimi se lahko sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in tako na tem področju prepuščajo državam članicam nekaj diskrecijske pravice (zgoraj navedene sodbe Adeneler in drugi, točka 91; Marrosu in Sardino, točka 47, in Angelidaki in drugi, točki 145 in 183).
- 53 Določba 5(2)(b) tega okvirnega sporazuma določa le, da lahko te države „po potrebi“ določijo, pod katerimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja za določen čas „štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas“.
- 54 Določitev zahteve, da je treba pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas skleniti vedno, kadar se na podlagi velikosti zadevnega podjetja ali subjekta in sestave zaposlenih ugotovi, da se delodajalec srečuje s ponavljajočo se in stalno potrebo po delavcih zaradi nadomeščanja, bi presegla cilje, ki se uresničujejo z okvirnim sporazumom o delu za določen čas in Direktivo 1999/70, in bi kršila diskrecijsko pravico, ki je na podlagi teh aktov prepuščena državam članicam in v nekaterih primerih socialnim partnerjem.
- 55 V skladu s temi ugotovitvami je naloga predložitvenega sodišča, da presodi, ali je v okoliščinah zadeve iz postopka v glavni stvari zaposlitev delavca v obdobju enajstih let na podlagi trinajstih zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v skladu z določbo 5(1) okvirnega sporazuma o delu za določen čas.
- 56 Na prvo vprašanje je zato treba odgovoriti, da je treba določbo 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas razlagati tako, da začasna potreba po delavcih zaradi nadomeščanja, ki jo določa nacionalni predpis, kot je ta iz postopka v glavni stvari, lahko pomeni objektivni razlog v smislu navedene določbe. Zgolj to, da se delodajalčeva potreba po začasnem nadomeščanju ponavlja ali je celo stalna in da se to

nadomeščanje lahko zagotovi z zaposlitvijo delavcev na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, ne pomeni, da ni podan objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas niti da je prišlo do zlorabe v smislu te določbe. Vendar morajo države članice v okviru svojih pristojnosti pri presoji vprašanja, ali je obnovitev pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas upravičena na podlagi takih objektivnih razlogov, upoštevati vse okoliščine primera, vključno s številom in celotnim trajanjem pogodb ali delovnih razmerij, ki so bili v preteklosti sklenjeni z istim delodajalcem.

Drugo vprašanje

- 57 Ker se drugo vprašanje postavlja, le če bi bil odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, nanj ni treba odgovoriti.

Stroški

- 58 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Določbo 5(1)(a) okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da začasna potreba po delavcih zaradi nadomeščanja, ki jo določa nacionalni predpis, kot je ta iz postopka v glavni stvari, lahko pomeni objektivni razlog v smislu navedene določbe. Zgolj to, da se delodajalčeva potreba po začasnem nadomeščanju ponavlja ali je celo stalna in da se to nadomeščanje lahko zagotovi z zaposlitvijo delavcev na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, ne pomeni, da ni podan objektivni razlog v smislu določbe 5(1)(a) tega okvirnega sporazuma niti da je prišlo do zlorabe v smislu te določbe. Vendar morajo države članice v okviru svojih pristojnosti pri presoji vprašanja, ali je obnovitev pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas upravičena na podlagi takih objektivnih razlogov, upoštevati vse okoliščine primera, vključno s številom in celotnim trajanjem pogodb ali delovnih razmerij, ki so bili v preteklosti sklenjeni z istim delodajalcem.

Podpisi