

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

26. ledna 2012 (*)

„Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou – Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou – Objektívni důvody, které mohou odůvodnit obnovení takových smluv – Vnitrostátní právní úprava odůvodňující používání smluv na dobu určitou v případě dočasného nahrazení – Stálá nebo pravidelná potřeba zástupu – Zohlednění všech okolností obnovení po sobě jdoucích smluv na dobu určitou“

Ve věci C-586/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 17. listopadu 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 15. prosince 2010, v řízení

Bianca Kücük

proti

Land Nordrhein-Westfalen,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, U. Løhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a A. Arabadžev, soudci,

generální advokát: N. Jääskinen,

vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 9. listopadu 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za B. Kücük H. Rustem a B. Jaeger, Rechtsanwälte,
- za Land Nordrhein-Westfalen T. Kadem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu T. Henzem a N. Graf Vitzthumem, jako zmocněnci,
- za polskou vládu M. Szpunarem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a V. Kreuzitzem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi B. Küçük a jejím zaměstnavatelem, Land Nordrhein-Westfalen (spolková země Porýní-Vestfálsko, dále jen „spolková země“), ve věci platnosti poslední z mnoha po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou uzavřených mezi dotyčnou a spolkovou zemí.

Právní rámec

Unijní právní úprava

3 Směrnice 1999/70 je založena na čl. 139 odst. 2 ES a jejím účelem je podle jejího článku 1 „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.

4 Podle ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody je jejím účelem zejména „vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

5 Ustanovení 5 rámcové dohody, nazvané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

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

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

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

- a) považovány za „po sobě jdoucí“;
- b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

6 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (zvláštní desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice

89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) stanoví na jejich ochranu určité minimální požadavky.

7 Co se týče mateřské dovolené, směrnice 92/85 v článku 8 zaručuje nárok na nepřetržitou mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti týdnů, která zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů.

8 Rámcová dohoda o rodičovské dovolené, uzavřená dne 14. prosince 1995 (dále jen „rámcová dohoda o rodičovské dovolené“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 291), stanoví minimální požadavky usnadňující sladění pracovních a rodičovských povinností pracujících rodičů.

9 Ustanovení 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví:

„1. Tato dohoda, s výhradou ustanovení 2.2, přiznává pracujícím, mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.

[...]

5. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

[...]“

Vnitrostátní právní úprava

10 Ustanovení § 14 zákona o částečném pracovním úvazku a smlouvách na dobu určitou (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) ze dne 21. prosince 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966), ve znění § 1 zákona ze dne 19. dubna 2007 (BGBl. 2007 I, s. 538, dále jen „TzBfG“), nazvané „Možnost omezit dobu trvání smluv“, stanoví:

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

[...]

3. pracovník nahrazuje jiného pracovníka,

[...]“

11 V případě, že je pracovní smlouva na dobu určitou neplatná, je v souladu s § 16 TzBfG překvalifikována na pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

12 Ustanovení § 21 odst. 1 zákona o příspěvku na rodičovskou dovolenou a o rodičovské dovolené (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) ze dne 5. prosince 2006 (BGBI. 2006 I, s. 2748), v pozměněném znění, stanoví:

„Objektivní důvod, který odůvodňuje časové omezení pracovního poměru na dobu určitou, je dán tehdy, když je zaměstnanec zaměstnán nebo zaměstnankyně zaměstnána jako zástup za jiného zaměstnance nebo zaměstnankyni na dobu, po kterou trvá zákaz zaměstnávání podle zákona na ochranu matek, na dobu rodičovské dovolené, pracovního volna z důvodu péče o dítě na základě kolektivní smlouvy, podnikové dohody nebo individuální dohody, a to celkově na tyto doby nebo jejich části.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

13 Bianca Kücük byla zaměstnána spolkovou zemí od 2. července 1996 do 31. prosince 2007 na základě celkem třinácti pracovních smluv na dobu určitou. Zastávala funkci vyšší soudní úřednice v kanceláři občanskoprávního oddělení Amtsgericht Köln (městský soud v Kolíně nad Rýnem). Všechny tyto smlouvy na dobu určitou byly uzavřeny z důvodu dočasných dovolených, včetně rodičovských dovolených pro výchovu a zvláštních dovolených, justičních pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou a jejich účelem byl zástup za tyto pracovníky.

14 V žalobě podané dne 18. ledna 2008 k Arbeitsgericht Köln (pracovní soud v Kolíně nad Rýnem), v níž žalobkyně v původním řízení tvrdila protiprávnost své poslední pracovní smlouvy uzavřené dne 12. prosince 2006, jejíž platnost uplynula dne 31. prosince 2007, uplatnila jmenovaná argument, že její pracovní poměry mají povahu pracovních poměrů na dobu neurčitou.

15 Podle žalobkyně v původním řízení nebylo odůvodněno uzavřít tuto smlouvu na dobu určitou na základě § 14 odst. 1 bodu 3 TzBfG, jenž uvádí objektivní důvod, a to zástup za jiného pracovníka. V případě celkem třinácti pracovních smluv na dobu určitou, které na sebe po dobu jedenácti let nepřetržitě navazují, nelze v žádném případě vycházet z dočasné potřeby zástupu. Žalobkyně v původním řízení tvrdí, že výklad a způsob uplatňování vnitrostátního práva, podle nichž musí být takovéto „řetězové uzavírání smluv na dobu určitou“ považováno za dovolené, jsou neslučitelné s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody. Žalobkyně se tudíž u Arbeitsgericht Köln domáhala, aby určil, že pracovní poměr mezi účastníky řízení nebyl ukončen na základě smlouvy na dobu určitou uzavřené dne 12. prosince 2006 na dobu od 1. ledna do 31. prosince 2007.

16 Arbeitsgericht Köln zamítl žalobu žalobkyně v původním řízení jako neopodstatněnou. Odvolání podané jmenovanou k Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud) bylo rovněž zamítnuto. Žalobkyně v původním řízení proto podala opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud).

17 U vnitrostátních soudů spolková země tvrdila, že povaha pracovní smlouvy coby smlouvy na dobu určitou zpochybňovaná B. Kücük byla odůvodněna na základě § 14 odst. 1 bodu 3 TzBfG. Splnění podmínek požadovaných pro to, aby nahrazení jiného pracovníka představovalo objektivní důvod, nezávisí podle spolkové země na počtu po sobě následujících smluv uzavřených na dobu určitou. Výklad a způsob uplatňování německé právní úpravy v tomto smyslu není podle ní v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody.

18 Ve svém rozhodnutí předkládající soud k ustanovení § 14 odst. 1 bodu 3 TzBfG vysvětluje, že znakem, jímž se zástup vyznačuje a je mu vlastní, je skutečnost, že je dočasný a že jeho cílem je výkon úkolů zástupcem pro uspokojení časově omezených potřeb. Tento soud mimoto uvádí, že v německém právu odůvodnění používání smlouvy na dobu určitou v případě nahrazení pracovníka spočívá v tom, že zaměstnavatel je již vázán právním vztahem vůči zaměstnanci, který dočasně nemůže vykonávat své pracovní úkoly, a že počítá s návratem tohoto zaměstnance. Toto odůvodnění znamená, že zaměstnavatel předvídá, že po návratu zastupovaného zaměstnance potřeba zástupu odpadne.

19 Předkládající soud si klade otázku kvalifikace potřeby zástupu jako objektivního důvodu ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. Táže se, zda skutečnost, že tato potřeba je stálá nebo častá a že může být rovněž pokryta uzavřením smluv na dobu neurčitou, nevylučuje, že zástup představuje takový objektivní důvod. Kromě toho uvedený soud žádá Soudní dvůr, aby objasnil otázku, zda a jakým způsobem mají vnitrostátní soudy, při jimi vykonávané kontrole případného zneužití používání zástupu za jiného pracovníka jakožto důvodu pro uzavření smlouvy na dobu určitou, zohlednit počet a dobu trvání pracovních smluv na dobu určitou, které již v minulosti byly uzavřeny se stejným zaměstnancem. V tomto ohledu dodává, že ve své nedávné judikatuře Bundesarbeitsgericht vyloučil, že by variabilní počet smluv na dobu určitou posiloval právní kontrolu objektivního důvodu.

20 S ohledem na výše uvedené se Bundesarbeitsgericht rozhodl řízení přerušit a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, která je provedena směrnicí 1999/70 [...], tomu, aby bylo vnitrostátní ustanovení, jako je § 14 odst. 1 bod 3 [TzBfG], jež stanoví, že obnovení pracovní smlouvy na dobu určitou je odůvodněno objektivním důvodem tehdy, pokud zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, vykládáno a uplatňováno v tom smyslu, že takový objektivní důvod je dán i v případě existence stálé potřeby zástupu, přestože potřeba zástupu by mohla být pokryta také tehdy, kdyby zaměstnanec byl zaměstnán na dobu neurčitou a byl pověřen zástupem za pravidelně chybějící zaměstnance, avšak zaměstnavatel si vyhrazuje právo pokaždé znovu rozhodnout, jak na konkrétní nepřítomnost zaměstnanců zareaguje?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku, brání ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody, která je provedena směrnicí 1999/70 [...], výkladu a uplatňování vnitrostátního ustanovení, jako je § 14 odst. 1 bod 3 [TzBfG], které jsou popsány v první otázce, za okolností uvedených v první otázce, tehdy, když vnitrostátní zákonodárce stanoví ve vnitrostátním ustanovení, jako je § 21 odst. 1 zákona o příspěvku na rodičovskou dovolenou a o rodičovské dovolené [, v pozměněném znění], že zástup odůvodňuje uzavření pracovního poměru na dobu určitou, je-li jím sledován cíl sociální politiky, jehož účelem je ulehčit zaměstnavatelům schvalování a zaměstnancům čerpání zvláštní dovolené, zejména z důvodů ochrany matek nebo výchovy dětí?“

K předběžným otázkám

K první otázce

21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda může dočasná potřeba zástupu upravená vnitrostátními právními předpisy, jako jsou právní předpisy dotčené v původním řízení, představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, zda je tak tomu i tehdy, když je tato potřeba zástupu ve skutečnosti stálá nebo pravidelná a může

být rovněž pokryta přijetím zaměstnance na základě smlouvy na dobu neurčitou, a zda při posuzování otázky, zda je obnovení smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou odůvodněno objektivními důvody upravenými v tomto ustanovení, je třeba zohlednit počet a souhrnnou dobu trvání pracovních smluv nebo poměrů tohoto typu, které v minulosti byly uzavřeny se stejným zaměstnavatelem.

22 Spolková země tvrdí, že dočasné nahrazení zaměstnance je jedním z objektivních důvodů ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. Dočasná nepřítomnost zaměstnance, kterého je třeba nahradit, znamená přechodnou potřebu přijmout dodatečného zaměstnance, jenž je nezbytný pouze po dobu nedostatku pracovních sil. Existence stálé potřeby určitého rozsahu náhradních pracovních sil nemůže podle spolkové země vyloučit platnost uzavření smlouvy na dobu určitou z důvodu zástupu na základě § 14 odst. 1 bodu 3 TzBfG. Je totiž třeba ověřit objektivní důvod uplatňovaný v každém konkrétním případě zástupu a nevyločit případy stálých, častých a opakovaných zástupů. Kdyby na nich měla záviset platnost konkrétní pracovní smlouvy na dobu určitou, zaměstnavatel by byl nucen sestavit stálou rezervu pracovních sil. To lze předpokládat pouze u velkých podniků. Podle spolkové země musí být chráněna zaměstnavatelova svoboda řídit svoji činnost, přičemž zaměstnavatel musí mít právo rozhodnout o vhodnosti a způsobech použití takové rezervy s cílem čelit pravidelné potřebě zástupu.

23 Německá a polská vláda se dovolávají rovněž prostoru pro uvážení, jehož požívají zaměstnavatelé na základě rámcové dohody a tvrdí, že unijní právo dovoluje odůvodnit pracovní smlouvu na dobu určitou pro účely zástupu v případě pravidelné potřeby zástupu. Tato situace se jasně odlišuje od „stálé a trvalé potřeby“, jelikož nemožnost vykonávat pracovní činnost na straně zastupovaných zaměstnanců je časově omezena. Zastupovaní zaměstnanci mají právo vrátit se na své pracovní místo, tj. právo, které musí zaměstnavatel respektovat.

24 Žalobkyně v původním řízení nepředložila písemné vyjádření.

25 Je třeba připomenout, že účelem ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody je provést jeden z cílů, jež sleduje tato rámcová dohoda, to znamená upravit opakované po sobě následující využívání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor zaměstnanců, tím, že bude vytvořen určitý počet minimálních ochranných ustanovení, jejichž úkolem bude zabránit nejistotě v situaci zaměstnanců (viz rozsudky ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 63, jakož i ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 73).

26 Toto ustanovení rámcové dohody tak členskými státy ukládá, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Opatření v počtu tří, vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) až c) zmíněného ustanovení, se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv nebo těchto poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo těchto poměrů a počtu obnovení těchto smluv nebo poměrů (viz rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 74, jakož i usnesení ze dne 1. října 2010, Affatato, C-3/10, body 43 a 44, jakož i citovaná judikatura).

27 Co se týče pojmu objektivní důvod obsaženého v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, Soudní dvůr již rozhodl, že tento pojem musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu odůvodnit použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z jejich příznačných vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 96, jakož i citovaná judikatura).

28 Naproti tomu vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není s takovými požadavky, jako jsou stanoveny v předchozím bodě tohoto rozsudku, v souladu (rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 97, jakož i citovaná judikatura).

29 Takový předpis ryze formální povahy totiž neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. Takový předpis v sobě tedy skrývá reálné riziko, že povede k zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (viz v tomto smyslu rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, body 98 a 100, jakož i citovaná judikatura).

30 Je nicméně třeba poukázat na to, že takové ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, jež dovoluje obnovení smluv na dobu určitou za účelem nahrazení jiných zaměstnanců, kteří nemohou momentálně vykonávat svou pracovní činnost, není samo o sobě v rozporu s rámcovou smlouvou. Dočasné nahrazení jiného zaměstnance za účelem uspokojení v podstatě dočasných potřeb zaměstnavatele v oblasti pracovních sil totiž může v zásadě představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) této rámcové dohody (viz v tomto smyslu rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 102).

31 Ve veřejné správě s vysokým počtem zaměstnanců, jako je tomu v případě spolkové země, je totiž nevyhnutelné, že dočasná nahrazení jsou často nezbytná z důvodu zejména nepřítomnosti zaměstnanců z důvodu nemoci, mateřské dovolené, rodičovské dovolené nebo jiného volna. Dočasné nahrazení zaměstnanců za těchto okolností může představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, který odůvodňuje jak omezenou platnost doby trvání smluv uzavřených se zastupujícími zaměstnanci, tak obnovení těchto smluv v závislosti na vzniku potřeb, s výhradou dodržování požadavků stanovených rámcovou smlouvou v tomto ohledu.

32 Tento závěr je tím spíše platný, když vnitrostátní právní úprava odůvodňující obnovení smluv na dobu určitou v případě dočasného nahrazení sleduje rovněž cíle uznané za legitimní cíle sociální politiky. Jak totiž vyplývá z bodu 27 tohoto rozsudku, pojem objektivního důvodu, jenž je obsažen v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, zahrnuje naplňování takových cílů.

33 Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, opatření, jejichž cílem je ochrana těhotenství a mateřství, jakož i umožnění mužům a ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti, sledují legitimní cíle sociální politiky (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 17. června 1998, Hill a Stapleton, C-243/95, Recueil s. I-3739, bod 42, a ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, Sb. rozh. s. I-11143, body 32 a 33). Legitimita těchto cílů je rovněž potvrzena ustanoveními směrnice 92/85 nebo ustanoveními rámcové dohody o rodičovské dovolené.

34 Je nicméně třeba zdůraznit, že aby mohl být objektivní důvod stanovený takovými vnitrostátními právními předpisy, jako jsou předpisy dotčené v původním řízení, v zásadě přípustný, musejí příslušné orgány, jak to vyplývá z bodu 27 tohoto rozsudku, dbát na to, aby konkrétní uplatňování tohoto objektivního důvodu bylo s ohledem na zvláštnosti dané činnosti a podmínky jejího výkonu v souladu s požadavky rámcové dohody. Při uplatňování dotyčného předpisu vnitrostátního práva tedy tyto orgány musejí být schopny vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovení takových smluv skutečně odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné.

35 V projednávaném případě Evropská komise tvrdí, že opakované obnovení pracovního poměru a uzavření mnoha po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, jakož i délka období, po které byla dotyčná zaměstnankyně již zaměstnána v rámci takových smluv, svědčí o existenci zneužití ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody. Podle Komise uzavírání několika po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, zejména po značně dlouhé období, ukazuje, že plnění požadované po dotyčné zaměstnankyni nepředstavuje pouhou dočasnou potřebu.

36 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které nemají ve skutečnosti dočasnou povahu, avšak jsou právě naopak stálé a trvalé, není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody (viz v tomto smyslu rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 103).

37 Takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou by totiž bylo v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází rámcová dohoda, a sice, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovních vztahů, přestože jsou pracovní smlouvy na dobu určitou charakteristické pro zaměstnávání v určitých odvětvích či vykonávání určitých povolání nebo činností (viz rozsudek Adeneler a další, výše citovaný, bod 61).

38 Nicméně jak v podstatě tvrdila polská vláda, platí, že samotná okolnost, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou uzavřeny za účelem pokrýt stálou nebo pravidelnou potřebu zaměstnavatele, pokud jde o zástup, nemůže jako taková postačovat k tomu, aby bylo vyloučeno, že každá z těchto smluv, posuzovaná samostatně, byla uzavřena za účelem zástupu dočasné povahy. I když zástup pokrývá stálou potřebu v rozsahu, v němž přijatý pracovník na základě smlouvy na dobu určitou vykonává přesně vymezené úkoly, které jsou součástí běžných činností zaměstnavatele nebo podniku, nic to nemění na tom, že potřeba zástupu je dočasná, jelikož se předpokládá, že se zastupovaný pracovník po skončení dovolené vrátí na své pracovní místo, což je důvod, proč zastupovaný pracovník dočasně nemůže vykonávat tyto úkoly sám.

39 Je na orgánech dotyčného členského státu, aby v rámci svých příslušných pravomocí zajistily dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tím, že konkrétně ověří, že cílem obnovení po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je pokrýt dočasnou potřebu a že ustanovení, jako je § 14 odst. 1 bod 3 TzBfG, není ve skutečnosti použito pro uspokojení stálých a trvalých potřeb zaměstnavatele v oblasti pracovních sil (viz obdobně rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 106).

40 Jak uplatnila Komise, těmto orgánům přísluší, aby v každém jednotlivém případě posoudily všechny okolnosti věci, přičemž vezmou v potaz zejména počet uvedených po sobě jdoucích smluv uzavřených s touž osobou nebo k provedení téže práce tak, aby se vyloučila

možnost, že použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, i uzavřených zdánlivě pro pokrytí potřeby zástupu, bude zaměstnavateli zneužíváno (viz v tomto smyslu usnesení ze dne 12. června 2008, Vassilakis a další, C-364/07, bod 116, jakož i rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 157). I když posouzení uplatněného objektivního důvodu musí vycházet z obnovení poslední uzavřené pracovní smlouvy, mohou být v rámci tohoto celkového přezkumu relevantní existence, počet a doba trvání po sobě jdoucích smluv tohoto typu uzavřených v minulosti se stejným zaměstnavatelem.

41 V tomto ohledu je nutno konstatovat, že skutečnost, že počet nebo doba trvání smluv na dobu určitou jsou předmětem preventivních opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. b) a c) rámcové dohody, neznamená, že tyto okolnosti nemohou mít žádný vliv při posuzování objektivních důvodů stanovených v tomto ustanovení 5 bodu 1 písm. a) a uplatňovaných k odůvodnění obnovení po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.

42 Na rozdíl od toho, co tvrdí německá vláda, takový výklad ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody není nikterak na překážku volbě prostředků, kterou toto ustanovení ponechává členským státům.

43 Jak totiž tvrdila Komise, platí, že s ohledem na cíl sledovaný všemi opatřeními přijatými na základě ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody je nezbytné, aby, i když existuje objektivní důvod v zásadě odůvodňující používání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, příslušné orgány zohlednily, pokud se to jeví nezbytné, všechny okolnosti obnovení těchto pracovních smluv nebo těchto poměrů, jelikož uvedené okolnosti mohou odhalit skutečnosti potvrzující zneužití, kterému má toto ustanovení zabránit.

44 Na jednání v odpovědi na otázku položenou Soudním dvorem jak spolková země, tak německá vláda uznaly možnou existenci okolností, za kterých je zaměstnavatel povinen zohlednit povahu a rozsah smluv na dobu určitou uzavřených se zaměstnancem.

45 Jelikož se ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody použije pouze v případě po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, body 41 a 42), jeví se logické, že existence návaznosti pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je relevantní v souvislosti se všemi opatřeními přijatými na základě tohoto ustanovení.

46 V rámci své první otázky se předkládající soud rovněž táže, zda skutečnost, že potřeba zástupu je ve skutečnosti stálá nebo pravidelná a že zaměstnavatel může na tuto potřebu odpovědět rovněž přijetím zaměstnance na základě smlouvy na dobu neurčitou, nevylučuje to, aby potřeba zástupu představovala objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.

47 V tomto ohledu je třeba připomenout, že rámcová dohoda, jak vyplývá z bodu 10 obecného odůvodnění uvedené rámcové dohody, ponechává na členských státech a sociálních partnerech, aby vymezili prováděcí pravidla k těmto obecným zásadám a požadavkům, které stanoví, aby bylo možné zaručit jejich soulad s vnitrostátním právem či vnitrostátními zvyklostmi a zajistit, že bude řádně přihlédnuto ke zvláštnostem v konkrétních situacích (výše citované rozsudky Adeneler a další, bod 68, jakož i Angelidaki a další, bod 71).

48 Z toho plyne, jak to uplatnila německá a polská vláda, že členské státy mají na základě ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody prostor pro uvážení při naplňování cíle stanoveného tímto

ustanovením, třebaže tento prostor pro uvážení podléhá podmínce, že zaručí výsledek uložený unijním právem tak, jak to vyplývá nejen z čl. 288 třetího pododstavce SFEU, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení se sedmnáctým bodem jejího odůvodnění (rozsudek Angelidaki a další, výše citovaný, bod 80, jakož i citovaná judikatura).

49 Tento prostor pro uvážení vyplývá rovněž z ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, když toto přiznává členským státům možnost, je-li to objektivně odůvodněno, přihlédnout ke zvláštním potřebám dotčených specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců (rozsudek ze dne 7. září 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Sb. rozh. s. I-7213, bod 45).

50 Pouhá skutečnost, že potřeba zástupu může být uspokojena uzavřením smluv na dobu neurčitou, neznamená, že se na straně zaměstnavatele, který se rozhodne použít smlouvy na dobu určitou jako odpověď na dočasně chybějící pracovní síly, třebaže chybějí pravidelně, ba stále, jedná o zneužití, které je v rozporu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody a s vnitrostátními právními předpisy provádějícími toto ustanovení.

51 Jak vyplývá z bodu 43 tohoto rozsudku, existence objektivního důvodu ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody v zásadě vylučuje existenci zneužití, ledaže celkový přezkum okolností obnovení daných pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou odhalí, že plnění požadovaná po pracovníkovi neodpovídají pouhé dočasné potřebě.

52 Mimoto Soudní dvůr již poukázal na to, že ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody nestanoví všeobecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou ani nestanoví přesné podmínky, za nichž lze smlouvy na dobu určitou použít, a ponechává členským státům v této oblasti určitou posuzovací pravomoc (výše citované rozsudky Adeneler a další, bod 91; Marrosu a Sardino, bod 47, jakož i Angelidaki a další, body 145 a 183).

53 Ustanovení 5 bod 2 písm. b) uvedené rámcové dohody se tak omezuje na stanovení toho, že uvedené státy mohou „případně“ stanovit podmínky, za jakých mohou být pracovní smlouvy nebo pracovní poměry na dobu určitou „považovány za uzavřené na dobu neurčitou“.

54 Požadovat automaticky uzavírání smluv na dobu neurčitou, pokud velikost dotyčného podniku nebo entity a složení jejich zaměstnanců implikuje, že zaměstnavatel čelí pravidelné nebo stále potřebě zástupu, by překračovalo cíle sledované rámcovou dohodou a směrnicí 1999/70 a popřelo by prostor pro uvážení svěřený těmito právními předpisy členským státům, případně sociálním partnerům.

55 Předkládajícímu soudu přísluší s ohledem na výše uvedené posoudit, zda je za okolností projednávaného případu v původním řízení zaměstnání zaměstnance po období jedenácti let na základě třinácti po sobě jdoucích smluv na dobu určitou v souladu s ustanovením 5 bodem 1 rámcové dohody.

56 Na první otázku je tedy třeba odpovědět, že ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že dočasná potřeba zástupu, upravená takovým vnitrostátním právním předpisem, jako je právní předpis dotčený v původním řízení, může v zásadě představovat objektivní důvod ve smyslu uvedeného ustanovení. Pouhá skutečnost, že je zaměstnavatel nucen používat dočasný zástup pravidelně, ba stále a že tyto zástupy mohou být pokryty i přijetím zaměstnanců na základě pracovních smluv na dobu neurčitou, neznamená, že neexistuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, ani že

se jedná o zneužití ve smyslu tohoto ustanovení. Při posuzování otázky, zda je obnovení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou odůvodněno takovým objektivním důvodem, musejí nicméně orgány členských států v rámci svých příslušných pravomocí zohlednit všechny okolnosti věci, včetně počtu a souhrnné doby trvání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, které v minulosti byly uzavřeny se stejným zaměstnavatelem.

Ke druhé otázce

57 Jelikož je druhá otázka položena pouze pro případ kladné odpovědi na první otázku, není namístě na ni odpovídat.

K nákladům řízení

58 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že dočasná potřeba zástupu, upravená takovým vnitrostátním právním předpisem, jako je právní předpis dotčený v původním řízení, může v zásadě představovat objektivní důvod ve smyslu uvedeného ustanovení. Pouhá skutečnost, že je zaměstnavatel nucen používat dočasný zástup pravidelně, ba stále a že tyto zástupy mohou být pokryty i přijetím zaměstnanců na základě pracovních smluv na dobu neurčitou, neznamená, že neexistuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) uvedené rámcové dohody, ani že se jedná o zneužití ve smyslu tohoto ustanovení. Při posuzování otázky, zda je obnovení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou odůvodněno takovým objektivním důvodem, musejí nicméně orgány členských států v rámci svých příslušných pravomocí zohlednit všechny okolnosti věci, včetně počtu a souhrnné doby trvání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, které v minulosti byly uzavřeny se stejným zaměstnavatelem.

Podpisy.
