NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
NIILO JÄÄSKINEN
prednesené 15. septembra 2011 [1]

I — Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Landesarbeitsgericht Köln (Vyšší pracovný súd v Kolíne, Nemecko), sa týka výkladu doložky 5 bodu 1 a doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda"), 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. [2]

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi S. Jansenovou a jej zamestnávateľom, súdnou správou spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko, ktorého predmetom je ukončenie poslednej z viacerých po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú, na základe ktorých S. Jansen pracovala nepretržite takmer deväť rokov na Landgericht Köln (Krajinský súd v Kolíne), zo strany tejto spolkovej krajiny, pričom táto zmluva stanovovala, že je uzatvorená z dôvodu dočasne uvoľnených rozpočtových prostriedkov.

3. Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že spor vo veci samej sa týka prípadu, ktorý nie je nezvyčajný, ale celkom bežný. Na pojednávaní zástupca S. Jansenovej uviedol, že z dôvodu inštrumentalizácie predmetných ustanovení existuje prebytok pracovných pomerov uzatvorených na dobu určitú a že podľa jeho odhadu sa 100 000 osôb nachádza v rovnakej situácii ako S. Jansen, čiže ich zmluvy boli uzatvorené na základe rovnakých rozpočtových dôvodov.

4. Po prvé Landesarbeitsgericht Köln kladie Súdnemu dvoru dosiaľ nepoloženú otázku, či je pri posudzovaní existencie objektívneho dôvodu na uzatvorenie takejto zmluvy v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody potrebné vziať do úvahy počet, alebo celkovú dobu trvania po sebe idúcich zmlúv na dobu určitú uzatvorených medzi tými istými stranami.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.
2 — Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

5. Po druhé vnútroštátny súd žiada, aby Súdny dvor rozhodol, či doložka 5 bod 1 rámcovej dohody umožňuje obmedziť použitie dôvodu, ktorý má v tomto prípade hospodársku povahu, na preukázanie existencie takého objektívneho dôvodu na zamestnávateľov vo verejnom sektore a do akej miery možno rozpočtové opatrenia prijaté príslušným orgánom verejnej moci v tomto smere použiť ako konkrétny základ.

6. Napokon vnútroštátny súd kladie otázku, ktorá je podobná prejudiciálnym otázkam, ktorými sa Súdny dvor už zaoberal, a ktorá sa týka požiadaviek súvisiacich s doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody, ktorá sa v právnej náuke obvykle označuje ako „doložka zákazu zníženia úrovne ochrany“, a právnych dôsledkov, ktoré je potrebné vyvodiť z prípadného nedodržania tejto doložky.

II — Právny rámec

A — *Právo Únie*

7. Smernica 1999/70 je založená na článku 139 ods. 2 ES (teraz článok 155 ods. 2 ZFEÚ) a v zmysle jej článku 1 je jej účelom „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici“.

8. Odôvodnenie č. 17 smernice 1999/70 stanovuje, že „pokiaľ ide o termíny, ktoré sú použité v rámcovej dohode, ale nie sú v nej výslovne vymedzené, táto smernica povoľuje členským štátom, aby takéto termíny vymedzili v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, ako je tomu v prípade iných smerníc o sociálnych záležitostiach, v ktorých sa vyskytujú podobné termíny, a to za predpokladu, že príslušné vymedzenia zodpovedajú obsahu rámcovej dohody“.

9. Druhý odsek preambuly rámcovej dohody stanovuje:

„Strany tejto dohody uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Takisto uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.“

10. Podľa tretieho odseku uvedenej preambuly rámcová dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú, pričom najmä vytvára všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu

určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali spôsobom prijateľným pre zamestnávateľov aj pracovníkov.

11. Body 6 až 8 a 10 všeobecných úvah tejto rámcovej dohody stanovujú:

„6. keďže pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, prispievajú ku kvalite života príslušných pracovníkov a zlepšujú výkon;

7. keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu [ako predchádzať zneužívaniu – *neoficiálny preklad*];

8. keďže v určitých rezortoch [v určitých odvetviach – *neoficiálny preklad*], povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom;

…

10. keďže táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých, za účelom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch [ako aj podmienok v osobitných odvetviach – *neoficiálny preklad*] a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy.“

12. Podľa doložky 1 písm. b) rámcovej dohody jej cieľom je vytvoriť rámec na zamedzenie zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

13. Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody s názvom „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [Opatrenia zamerané na predchádzanie zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“ stanovuje:

„V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú [v úsilí zabrániť zneužívaniu vyplývajúcemu z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo opakovaného zakladania pracovnoprávnych 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 [partneri v prípade – *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [opatrenia zamerané na predchádzanie zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov [potreby špecifických odvetví – *neoficiálny preklad*] alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce opätovné uzavretie takýchto pracovných zmlúv alebo opätovné založenie takýchto pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];

b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú [maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opätovne uzatvorených pracovných zmlúv alebo opätovne založených pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*];

c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [počet obnovení takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*].“

14. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody stanovuje:

„Vykonávanie tejto dohody neoprávňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje.“

B — *Vnútroštátne právo*

1. Zákon o zmluvách na dobu určitú

15. Smernica 1999/70 bola prebratá do nemeckého právneho poriadku spolkovým zákonom o práci na kratší pracovný čas a zmluvách na dobu určitú [3] z 21. decembra 2000 (ďalej len „TzBfG“).

16. § 14 ods. 1 uvedeného zákona, ktorý je nazvaný „Prípustnosť obmedzenia doby platnosti zmluvy“, stanovuje:

„(1) Uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú je prípustné, ak na to existuje objektívny dôvod. Objektívny dôvod existuje najmä vtedy, keď

1. potreba výkonu práce je iba dočasná;

2. stanovenie doby určitej nadväzuje na vzdelávanie alebo školenie s cieľom uľahčiť nástup pracovníka do aktívneho pracovného života;

3. pracovník zastupuje iného pracovníka;

4. osobitná povaha pracovnej činnosti odôvodňuje stanovenie doby určitej;

3 — Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (BGBl. 2000 I, s. 1966). Tento zákon nadobudol účinnosť 1. januára 2001. Neskôr bol zmenený a doplnený (pozri najmä rozsudok z 10. marca 2011, Deutsche Lufthansa, C-109/09, Zb. s. I-1309, body 8 až 11), avšak tieto neskoršie zmeny a doplnenia nie sú vzhľadom na okolnosti sporu vo veci samej relevantné.

5. časové obmedzenie sa viaže na skúšobnú dobu;

6. dôvody spočívajúce v osobe pracovníka odôvodňujú stanovenie doby určitej;

7. pracovník je odmeňovaný z rozpočtových prostriedkov určených na zamestnávanie na dobu určitú a je zamestnaný v súlade s týmto režimom;

8. doba určitá je založená na súdnom zmieri."

17. § 16 TzBfG stanovuje, že v prípade neplatnosti stanovenia doby určitej sa pracovná zmluva na dobu určitú považuje za pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

2. Zákon o rozpočte spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko

18. § 7 ods. 3 prvá veta zákona o stanovení rozpočtových plánov spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko na rozpočtové roky 2004/2005 [4] z 3. februára 2004 (ďalej len „zákon o rozpočte spolkovej krajiny") stanovuje:

„Pracovné miesta úradníkov a zamestnancov sa môžu v obdobiach, v ktorých sa týmto úradníkom alebo zamestnancom dočasne neposkytuje nijaká odmena alebo sa im poskytuje len čiastočná odmena, v rozsahu, v akom prostriedky pripadajúce na tieto miesta úradníkov alebo zamestnancov nie sú využité, obsadiť zamestnaním pomocných síl z radov úradníkov alebo pomocných pracovných síl (‚Aushilfskräften') [5]."

III — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

19. Od 3. júla 1997 bola S. Jansen zamestnaná ako zmluvná zamestnankyňa na ustanovený pracovný čas súdnou správou spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko, presnejšie na Landgericht Köln (Krajinský súd v Kolíne), na základe opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú. Tieto zmluvy, ktoré boli bez prerušenia obnovené celkom osemkrát, boli

4 — Gesetz über die Feststellung der Haushaltspläne des Landes Nordrhein-Westfalen für die Haushaltsjahre 2004/2005 (GV. NRW. 2004, č. 4, zo 6. februára 2004, s. 64).

5 — Táto poznámka pod čiarou sa týka iba francúzskej verzie týchto návrhov.

uzatvorené na obsadenie pracovných miest uvoľnených v dôsledku rodičovských dovoleniek, mimoriadnych dovoleniek a dočasného skrátenia pracovného času, pre ktoré sa rozhodli zamestnanci tohto súdu.

20. V poslednej zmluve na dobu určitú uzatvorenej medzi S. Jansenovou a jej zamestnávateľom od 12. decembra 2005 do 30. júna 2006 bolo využitie takejto formy zmluvy odôvodnené dočasnou dostupnosťou rozpočtových prostriedkov v súlade s § 7 ods. 3 zákona o rozpočte spolkovej krajiny.

21. Dňa 3. mája 2006 S. Jansen podala proti svojmu zamestnávateľovi žalobu na Arbeitsgericht Köln (Pracovný súd v Kolíne), ktorou sa najmä domáhala určenia, že jej pracovný pomer u zamestnávateľa sa neskončí dňom skončenia pracovného pomeru stanoveným v zmluve z 12. decembra 2005, ale že táto zmluva sa považuje za zmluvu na dobu neurčitú. Prvostupňový súd rozsudkom z 31. augusta 2006 žalobe S. Jansenovej vyhovel.

22. Spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko podala odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie tohto prejudiciálneho konania, teda na Landesarbeitsgericht Köln. Na podporu svojich tvrdení uviedla, že deň skončenia výkonu práce S. Jansenovej stanovený v jej poslednej pracovnej zmluve je odôvodnený „objektívnym dôvodom" v zmysle platného nemeckého práva. Uviedla, že podľa § 14 ods. 1 druhej vety TzBfG, ktorým sa preberá smernica 1999/70, je uzavretie zmluvy na dobu určitú prípustné, ak na to existuje objektívny dôvod, konkrétne ak podľa bodu 7 tohto ustanovenia „pracovník je odmeňovaný z rozpočtových prostriedkov určených na zamestnávanie na dobu určitú a je zamestnaný v súlade s týmto režimom". Uviedla, že v prípade, ktorý je predmetom konania vo veci samej, bola S. Jansen zamestnaná ako „pomocná pracovná sila (‚Aushilfskraft')" na základe rozpočtovej normy obsiahnutej v § 7 ods. 3 zákona o rozpočte spolkovej krajiny a že bola odmeňovaná z dočasne uvoľnených prostriedkov pripadajúcich na pracovné miesta stálych zamestnancov spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko. Tvrdila, že bolo potrebné počítať s tým, že títo zamestnanci po skončení dočasného skrátenia svojho pracovného času alebo svojej mimoriadnej dovolenky opäť začnú vykonávať svoju prácu na ustanovený pracovný čas.

23. Za týchto podmienok sa Landesarbeitsgericht Köln rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„Otázka 1

a) Je zlučiteľné so zmyslom a účelom doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody… v prílohe smernice 1999/70/ES…, aby sa v rámci právneho posúdenia, či je v konkrétnom prípade predĺženie zmluvy na dobu určitú odôvodnené objektívnymi dôvodmi v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, vychádzalo výlučne zo situácie v čase uzatvorenia

zmluvy o predĺžení, bez ohľadu na to, koľko zmlúv na dobu určitú tejto zmluve predchádzalo, alebo

b) zmysel a účel doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorý spočíva v zabránení zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, prikazuje, aby sa na pojem ‚objektívny dôvod' kládli o to prísnejšie požiadavky, o čo viac opakovane po sebe uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú predchádzali zmluve, ktorá je predmetom skúmania, resp. čím dlhší bol čas, v priebehu ktorého dotknutý zamestnanec už predtým pracoval na základe opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú?

Otázka 2

Bráni doložka 5 bod 1 rámcovej dohody... uplatneniu normy vnútroštátneho práva, ako je § 14 ods. 1 druhá veta bod 7 TzBfG, na základe ktorej sú opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú odôvodnené len vo verejnej službe ‚objektívnym dôvodom', že zamestnanec je platený z rozpočtových prostriedkov, ktoré sú podľa rozpočtových predpisov určené na pracovné pomery na dobu určitú, pričom pokiaľ ide o zamestnávateľov v súkromnom sektore, takéto hospodárske dôvody sa neuznávajú za ‚objektívny dôvod'?

Otázka 3

a) Je norma opísaná v prejudiciálnej otázke 2 (v tomto prípade § 14 ods. 1 druhá veta bod 7 TzBfG) v súlade s rámcovou dohodou v prípade, ak rozpočtová norma, na ktorú odkazuje uvedená norma, obsahuje dostatočne konkrétny účel časového obmedzenia, ktorý súvisí najmä s predmetnými činnosťami a podmienkami ich vykonávania (pozri rozsudok zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 1 výroku)?

V prípade kladnej odpovede na otázku 3 písm. a):

b) Je účel stanovený dostatočne konkrétne, ak zákon o rozpočte, v tomto prípade § 7 ods. 3 zákona o rozpočte spolkovej krajiny..., len stanovuje, že rozpočtové prostriedky sú určené na pracovnú činnosť na dobu určitú ‚pomocnej pracovnej sily' (‚Aushilfskraft')?

V prípade kladnej odpovede na otázku 3 písm. b):

za odôvodnené ‚objektívnymi dôvodmi' v zmysle uvedenej doložky, a to len na základe toho, že tieto zmluvy sú založené na zákonných ustanoveniach, ktoré umožňujú, aby boli opätovne uzatvorené na účely uspokojenia určitých dočasných potrieb, zatiaľ čo v skutočnosti sú tieto potreby trvalé a dlhodobé?

c) Platí to aj vtedy, ak sa pod činnosťou, ktorú vykonáva ‚pomocná pracovná sila' (‚Aushilfskraft'), v tomto zmysle rozumie nielen činnosť, ktorá slúži buď na pokrytie prechodne zvýšeného množstva práce, alebo na dočasné zastúpenie stáleho zamestnanca v jeho pracovnej činnosti, ale aj ak sa pojem ‚pomocná pracovná sila' (‚Aushilfskraft') považuje za už naplnený, keď je zamestnanec platený z rozpočtových prostriedkov uvoľnených tým, že stály zamestnanec pracujúci na rovnakom pracovnom mieste nemôže dočasne vykonávať svoju prácu, hoci ‚pomocná pracovná sila' (‚Aushilfskraft') plní také úlohy, ktoré možno priradiť k trvalej potrebe zamestnávateľa a ktoré obsahovo nesúvisia s činnosťou vykonávanou prechodne neprítomným stálym zamestnancom, alebo

Otázka 4

d) je výklad pojmu ‚pomocná pracovná sila' (‚Aushilfskraft') opísaný v otázke 3 písm. c) v rozpore so zmyslom a účelom rámcovej dohody..., ktorým je zabrániť zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj v rozpore so zásadou stanovenou v rozsudku z 23. apríla 2009, Angelidaki a i. (C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 2 výroku), podľa ktorého doložke 5 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú odporuje vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej opätovné uzatvorenie pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejnom sektore je považované

Porušuje členský štát doložku 8 bod 3 rámcovej dohody..., ak v zákone, ktorý má zabezpečiť prebratie smernice 1999/70/ES do vnútroštátneho právneho poriadku, vo všeobecnosti zavedie pre celú verejnú službu rozpočtový dôvod opísaný v otázke č. 2, ktorý vo vnútroštátnom právnom poriadku už existoval pred prijatím smernice 1999/70/ES v porovnateľnej forme len v menších podoblastiach verejnej služby (vo vysokom školstve)? Spôsobuje taký rozpor vznik povinnosti už neuplatňovať vnútroštátnu normu?"

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

24. Návrh na začatie prejudiciálneho konania predložený Súdnemu dvoru v prejednávanej veci bol doručený do kancelárie 29. júna 2010.

25. S prejednávanou vecou bola spojená súvisiaca vec, ktorá bola neskôr vylúčená na samostatné konanie. [6]

26. Písomné pripomienky predložila spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko, S. Jansen, nemecká vláda a Európska komisia.

27. Na pojednávaní konanom 25. mája 2011 všetci účastníci konania predniesli ústne pripomienky.

V — Analýza

A — *O posúdení objektívnych dôvodov obnovenia opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú z hľadiska časových faktorov*

28. Prvá otázka sa týka prípadného zohľadnenia počtu alebo celkového obdobia platnosti zmlúv na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené v bezprostrednom časovom slede pred uzatvorením zmluvy, ktorá je predmetom sporu, v rámci posúdenia objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody pripojenej k smernici 1999/70.

29. Na odôvodnenie svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátny súd, ktorého analýza vyznieva v prospech kladnej odpovede na položenú otázku, uvádza, že Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovný súd) [7] naopak v súčasnosti zastáva názor, že otázka, či zamestnanec, ktorý pracuje na základe zmluvy na dobu určitú, už pracoval u svojho súčasného zamestnávateľa na základe predchádzajúcich zmlúv na dobu

6 — Vo veci zapísanej pod číslom C-312/10, ktorá sa tiež týkala spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko, totiž Landesarbeitsgericht Köln podal ďalší návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý sa tiež týkal výkladu doložky 5 bodu 1 a doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody. Vzhľadom na ich vzájomnú súvislosť boli veci C-312/10 a C-313/10 spojené, avšak po späťvzatí návrhu vnútroštátneho súdu na začatie prejudiciálneho konania v prvej veci bola uznesením predsedu Súdneho dvora zo 7. februára 2011 uvedená vec vylúčená z konania o veci C-313/10 na samostatné konanie a vymazaná z registra Súdneho dvora.

7 — Uvedený súd v tomto zmysle cituje rozhodnutie Bundesarbeitsgericht z 25. marca 2009 (7 AZR 34/08, NZA 2010, bod 34 a nasl.), ako aj rozhodnutia z 21. apríla 1993 (AP § 620, BGB Befristeter Arbeitsvertrag č. 149) a z 30. novembra 1977 (AP § 620, BGB Befristeter Arbeitsvertrag č. 44), ktoré odrážajú skoršiu judikatúru.

určitú, nemá vplyv na posúdenie existencie objektívnych dôvodov. Okrem toho skutočnosť, že s tým istým zamestnancom boli už skôr uzatvorené viaceré zmluvy na dobu určitú, nevyžaduje stanoviť mimoriadne prísne kritériá na konštatovanie o existencii objektívnych dôvodov. [8]

30. Ako tvrdí nemecká vláda, je pravda, že v oblasti sociálnej politiky si členské štáty ponechali určitú mieru normotvornej právomoci. Podľa článku 151 ZFEÚ a nasl. (pôvodný článok 136 ES a nasl.) totiž opatrenia prijaté Európskym spoločenstvom a členskými štátmi v tejto oblasti musia zohľadňovať rozmanitosť vnútroštátnej praxe. [9] Smernica 1999/70 teda stanovuje, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o výber formy a prostriedkov, na prijatie opatrení, ktoré sa majú prijať na vykonanie rámcovej dohody, ktorá je k nej pripojená, pričom táto dohoda stanovuje iba minimálne požiadavky a všeobecné zásady týkajúce sa práce na dobu určitú. [10]

31. Je však nesporné, že aj v oblastiach právomoci, ktoré si ponechali, musia členské štáty postupovať v súlade s obsahom a cieľmi práva Únie, ako vyplýva najmä z článku 288 tretieho odseku ZFEÚ (pôvodný článok 249 tretí odsek ES). [11] Preto aj napriek tomu, že účelom rámcovej dohody o práci na dobu určitú je v súlade s jej názvom iba stanoviť všeobecný rámec v tejto oblasti, táto dohoda má značný vplyv na právo členských štátov, o čom svedčia početné návrhy na začatie prejudiciálneho konania podané Súdnemu dvoru na účely výkladu ustanovení tejto dohody.

8 — Spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko a nemecká vláda však tieto konštatovania spochybňujú. Podľa ich názoru nie je isté, že Bundesarbeitsgericht sa odklonil od svojej pôvodnej judikatúry, ktorá zohľadňovala počet a celkové obdobie platnosti predchádzajúcich zmlúv na dobu určitú – a nielen obsah poslednej zmluvy –, vo vzťahu ku všetkým objektívnym dôvodom stanoveným v bodoch 1 až 8 ustanovenia § 14 ods. 1 druhej vety TzBfG, ako sa zrejme domnieva vnútroštátny súd, čo by prekračovalo rámec prejednávanej veci, ktorá sa týka objektívneho dôvodu založeného na zastupovaní zamestnanca, pričom tohto prípadu sa výslovne týka iba vyššie uvedené rozhodnutie z 25. marca 2009. Poukazujem na to, že Bundesarbeitsgericht podal Súdnemu dvoru návrh na začatie prejudiciálneho konania, o ktorom sa do dnešného dňa nerozhodlo a ktorý sa týka tohto posledného uvedeného druhu objektívnych dôvodov (pozri vec Küçük, C-586/10, Ú. v EÚ C 89, 2011, s. 5).

9 — Bod 10 všeobecných úvah rámcovej dohody.

10 — Tretí odsek preambuly rámcovej dohody a bod 10 všeobecných úvah rámcovej dohody. Pozri tiež rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 70.

11 — Pozri najmä rozsudok zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 68, návrhy, ktoré v uvedenej veci predniesla generálna advokátka Kokott, bod 56, rozsudok z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 79, a z novšej judikatúry rozsudok Deutsche Lufthansa, už citovaný, body 36 a 37.

32. Pokiaľ ide o pojmy, ktoré sú použité v rámcovej dohode, ale nie sú v nej výslovne vymedzené, [12] smernica 1999/70 a uvedená dohoda ponechávajú na členské štáty, aby vymedzili tieto pojmy v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou, a to za predpokladu, že definície stanovené na vnútroštátnej úrovni zodpovedajú obsahu rámcovej dohody [13] a neohrozujú jej účel, cieľ ani potrebný účinok. [14] V doložke 5 bode 1 písm. a) rámcovej dohody najmä nie je vymedzené, čo sa má rozumieť „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle tohto ustanovenia. Skutočnosť, že tvorcovia rámcovej dohody neuviedli nijaké usmernenia, spôsobila nejasnosti, pokiaľ ide o zmysel a pôsobnosť tohto pojmu. Súdny dvor rozhodol, že tento pojem sa má vykladať s prihliadnutím na ciele sledované rámcovou dohodou, ako aj na kontext, do ktorého táto doložka patrí. [15]

33. V prejednávanej veci je základným účelom ustanovenia, o výklad ktorého vnútroštátny súd žiada, zamedziť zneužívaniu, ktoré môže vyplývať z dlhodobého používania zmlúv na dobu určitú. [16] Toto ustanovenie má zabrániť tomu, aby opakované používanie takýchto zmlúv odporovalo ich obvyklej funkcii.

34. Na úvod poukazujem na to, že doložka 5 rámcovej dohody sama osebe nezakazuje – ani viacnásobné – opätovné uzatvorenie zmlúv na dobu určitú medzi tými istými zmluvnými stranami. Stanovuje len prijatie opatrení určených na zastrešenie takého postupu [17] s cieľom zabrániť tomu, aby bola osoba zamestnaná na základe pracovného pomeru na dobu určitú príliš dlho ponechaná v neistej situácii, ktorá môže oslabiť jej postavenie, [18] a aby bola pozbavená ochrany, ktorú poskytujú zamestnancom, ktorí pracujú na základe zmluvy na dobu neurčitú, ustanovenia určené na zamedzenie prepúšťania. [19] Súdny dvor poukázal na to, že výhoda stabilného zamestnania podľa rámcovej dohody skutočne predstavuje hlavný prvok ochrany záujmov pracovníkov. [20] Poznamenávam, že Súd pre verejnú službu Európskej únie sa s týmto prístupom stotožnil a rozhodol, že hoci

12 — Rámcová dohoda v doložke 3 vymedzuje iba niekoľko pojmov, ktoré používa, konkrétne pojmy „pracovník na dobu určitú“ a „porovnateľný stály pracovník“.

13 — Odôvodnenie č. 17 smernice 1999/70.

14 — Pozri najmä rozsudok Impact, už citovaný, body 90 a 91.

15 — Pozri najmä uznesenie z 12. júna 2008, Vassilakis a i., C-364/07, bod 81 a citovanú judikatúru.

16 — Doložka 5 bod 1 *in limine* a doložka 1 písm. b) rámcovej dohody, ako aj odôvodnenie č. 14 smernice 1999/70.

17 — Pozri najmä už citované rozsudky Adeneler a i., bod 63, a Impact, bod 88.

18 — Bod 6 všeobecných úvah rámcovej dohody naproti tomu zdôrazňuje, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú prispievajú ku kvalite života príslušných pracovníkov a zlepšujú výkon.

19 — S poukazom na ustanovenia rámcovej dohody a na relevantnú judikatúru Súdneho dvora Súd pre verejnú službu pripomenul, že zmluvy na dobu neurčitú, ktoré vzhľadom na svoju povahu poskytujú určitú istotu zamestnania, nemožno ukončiť bez uvedenia výpovedných dôvodov (pozri rozsudok Súdu pre verejnú službu z 26. októbra 2006, Landgren/ETF, F-1/05, Zb. VS s. I-A-1-123 a II-A-1-459, bod 68).

20 — Pozri rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 64, a uznesenie Vassilakis a i., už citované, bod 83 a citovanú judikatúru.

nemožno konštatovať, že signatárske strany rámcovej dohody povýšili stabilitu zamestnania na všeobecnú právnu zásadu záväznej povahy, stabilita zamestnania predstavuje cieľ, ktorý tieto signatárske strany sledujú. [21]

35. Iba používanie viacerých zmlúv na dobu určitú zneužívajúcim spôsobom na účely dlhodobého zabezpečenia trvalých potrieb zamestnávateľa je zakázané a iba takému používaniu sa má predísť prijatím jedného alebo viacerých reštriktívnych opatrení stanovených v uvedenej doložke, pričom členské štáty majú povinnosť vykonať ich, avšak môžu si vybrať z troch stanovených kategórií opatrení.

36. Súdny dvor síce vo svojej judikatúre pripisuje veľký význam konkrétnej situácii vytvorenej opakovaným uzatváraním zmlúv na dobu určitú, [22] ale ešte nikdy sa nevyjadril k otázke, či je na účely posúdenia existencie objektívneho dôvodu na použitie takejto formy pracovného pomeru v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody potrebné vziať do úvahy časové okolnosti, ktoré sa netýkajú len poslednej z týchto zmlúv.

37. V tejto súvislosti sa stotožňujem s názorom vnútroštátneho súdu, ktorý zastávajú aj S. Jansen a Komisia, podľa ktorého cieľ uvedenej doložky, ktorým je predchádzať zneužívaniu spojenému s opakovaným uzatváraním zmlúv na dobu určitú, možno dosiahnuť iba v prípade, ak sa na účely uplatňovania tohto ustanovenia stanovia tým prísnejšie kritériá na konštatovanie o existencii „objektívnych dôvodov“, čím viac zmlúv na dobu určitú predchádzalo spornej zmluve alebo čím dlhšie bolo obdobie, počas ktorého bol dotknutý zamestnanec už predtým zamestnaný na základe opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú.

38. V praxi platí, že čím dlhšie je obdobie, počas ktorého bol zamestnanec zamestnaný na základe predĺžených zmlúv na dobu určitú, tým väčšia je pravdepodobnosť, že ide o zneužívanie, najmä v prípade, o aký ide v konaní vo veci samej, [23] keď dotknutá osoba vykonávala podobné úlohy, ktoré sú súčasťou

21 — Pozri rozsudky Súdu pre verejnú službu z 30. apríla 2009, Aayhan a i./Parlament, F-65/07, Zb. VS s. I-A-1-1054 a II-A-1-567, bod 114 a nasl.; zo 4. júna 2009, Adjemian a i./Komisia, F-134/07 a F-8/08, Zb. VS s. I-A-1-149 a II-A-1-841, bod 99 a nasl., a z 29. septembra 2009, O/Komisia, F-69/07 a F-60/08, Zb. VS s. I-A-1-349 a II-A-1-1833, bod 74 a nasl.

22 — Pozri uznesenie z 24. apríla 2009, Koukou, C-519/08, bod 45 a nasl. a citovanú judikatúru.

23 — Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že počas celého obdobia od 3. júla 1997 do 30. júna 2006, keď bola zamestnaná na Landgericht Köln, S. Jansen vykonávala rovnaké úlohy, konkrétne úlohy týkajúce sa stálej činnosti kancelárie 23. civilnej komory uvedeného súdu.

obvyklej a trvalej činnosti zamestnávateľa, a to viacero rokov po sebe. V takom prípade je ešte dôležitejšie, aby zamestnávateľ preukázal, že skutočne sledoval objektívne ciele a najmä že prostredníctvom opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú kryl potrebu výkonu práce, ktorá bola skutočne dočasná, a nie trvalá. Ak zamestnávateľ nepredloží dôkaz o existencii konkrétnych dôvodov, bude zrejmé, že používanie takýchto zmlúv bolo zneužívajúce, keďže jeho cieľom bolo obsadiť pracovné miesto, v prípade ktorého existovala štrukturálna potreba pracovnej sily, osobou, ktorá sa dostala neistej profesijnej situácie, hoci uvedené miesto sa mohlo trvalo obsadiť prostredníctvom zamestnania na základe zmluvy na dobu neurčitú. Pri posudzovaní zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy s cieľmi doložky 5 rámcovej dohody sú vnútroštátne súdy podľa judikatúry Súdneho dvora totiž povinné skúmať „reálnu existenciu“ potrieb krytých použitím opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú bez toho, aby boli viazané objektívnymi dôvodmi stanovenými v uvedenej právnej úprave. [24]

39. Ak by sa skúmala len situácia v okamihu uzatvorenia poslednej pracovnej zmluvy a ak by sa posudzoval iba obsah objektívneho dôvodu stanoveného v tejto zmluve, bez ohľadu na pracovné zmluvy, ktoré zmluvné strany predtým uzatvorili, ako to navrhuje spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko a nemecká vláda, doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody by tým bola zbavená svojho potrebného účinku. [25] Pripomínam, že sporná pracovná zmluva prirodzene nie je izolovaná, ale je súčasťou súboru zmlúv na dobu určitú, keďže v opačnom prípade by nepatrila do pôsobnosti uvedeného ustanovenia. [26] Zakázané je práve opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú bez objektívneho dôvodu, a nie legitímne používanie tejto formy zmlúv zamestnávateľom. Nepretržitý sled [27] pracovných pomerov na dobu určitú počas mimoriadne dlhého obdobia, ktorých cieľom je, aby ten istý pracovník pravidelne vykonával totožné úlohy, bez ohľadu na druh zastupovania, svedčí o zneužívajúcej povahe týchto opakovaných pracovných pomerov. Podľa môjho názoru je teda pri posudzovaní súladu poslednej pracovnej zmluvy s požiadavkami práva Únie potrebné vziať do úvahy všetky okolnosti, vrátane časových okolností tejto zmluvy.

24 — Pozri najmä rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 103.

25 — Porovnaj vymedzenie opätovného charakteru viacerých po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú, v súvislosti s ktorým Súdny dvor konštatoval, že príliš prísny a reštriktívny prístup by umožnil zamestnanie pracovníkov za neistých podmienok na celé roky (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 85).

26 — V už citovanom rozsudku Mangold Súdny dvor po tom, čo konštatoval, že predmetná zmluva bola prvou a jedinou pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi stranami, rozhodol, že výklad doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody bol v predmetom prípade zjavne irelevantný.

27 — Či dokonca takmer súvislý sled, ako to bolo v prípade gréckej právnej úpravy, ktorá stanovovala, že pomerne krátke obdobie, konkrétne 20 pracovných dní, postačovalo na to, aby sa zmluvy na dobu určitú nepovažovali za opätovne uzatvorené, pričom toto ustanovenie podľa Súdneho dvora mohlo viesť k zneužívaniu (rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 77 a nasl.).

40. Napokon odmietam tvrdenie, ktoré nemecká vláda vyvodzuje zo znenia bodu 1 uvedenej doložky 5, že ak by tvorcovia rámcovej dohody chceli, aby sa pri overovaní existencie objektívneho dôvodu zohľadnili aj časové kritériá, výslovne by to stanovili.

41. Vnútroštátny súd odôvodnil svoju prvú prejudiciálnu otázku tým, že uviedol, že podľa jeho názoru opatrenia opísané v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody treba považovať za rovnocenné, [28] ale že aj napriek tomu sa opatrenia uvedené v bode 1 písm. b) a c) odlišujú od opatrení uvedených v bode 1 písm. a) tým, že ich uplatňovanie priamo, alebo aspoň nepriamo zaručuje, že opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú týkajúcich sa pracovného miesta u toho istého zamestnávateľa je dovolené iba na obmedzenú celkovú dobu.

42. Je pravda, že na základe štruktúry tohto ustanovenia by bolo možné domnievať sa, že tri kategórie reštriktívnych opatrení, ktoré sú v ňom stanovené, treba oddeliť, keďže toto ustanovenie stanovuje, že členské štáty musia do vnútroštátneho práva zaviesť jednu alebo viaceré z uvedených možností právnej úpravy.

43. Podľa tohto prístupu by bolo možné konštatovať, že pri posudzovaní podmienky týkajúcej sa existencie objektívnych dôvodov odôvodňujúcich opätovné uzatvorenie zmlúv, ktorá je stanovená v bode 1 písm. a) uvedenej doložky 5, nie je potrebné zohľadniť celkové maximálne obdobie platnosti opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú uvedené v bode 1 písm. b), ani počet takýchto opätovne uzatvorených zmlúv uvedený v bode 1 písm. c).

44. Podľa môjho názoru sa však podľa rámcovej dohody tri druhy preventívnych opatrení, ktoré sú vymenované v bode 1 doložky 5 tejto dohody, nemajú oddeľovať. Naopak, členské štáty majú na základe tejto dohody prijať podľa vlastného výberu „jedno alebo viaceré z[o stanovených] opatrení“. Tieto opatrenia nemajú alternatívny charakter, v dôsledku ktorého by sa vzájomne vylučovali, ale sa dopĺňajú a možno ich dokonca všetky kumulovať [29] s cieľom dosiahnuť stanovený cieľ predchádzania zneužívaniu. Poznamenávam, že v praxi hrozí, že účinnosť vnútroštátnej normy, ktorá obmedzuje počet opätovných uzatvorení zmluvy, bude obmedzená, ak nie je doplnená o ustanovenie, ktoré navyše stanovuje maximálnu dobu platnosti každej opätovne uzatvorenej zmluvy, [30] a naopak. Vzhľadom na ich vzájomné pôsobenie [31] sa teda domnievam, že kritériá prípustnosti uvedené

28 — Poukazujem na to, že Súdny dvor skutočne rozhodol, že samotné znenie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody jednoznačne udáva, že rôzne opatrenia uvedené v tomto ustanovení sú chápané ako „rovnocenné“ (pozri rozsudok Impact, už citovaný, bod 76).

29 — Z judikatúry vyplýva, že v gréckom práve boli článkami 5 a 6 prezidentského dekrétu 164/2004 vo verejnom sektore vykonané všetky opatrenia určené na prechádzanie zneužívaniu opätovne uzatvorených zmlúv o práci na dobu určitú vymenované v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody (uznesenie z 18. januára 2011, Berkizi-Nikolakaki, C-272/10, bod 73 a citovaná judikatúra).

30 — Bolo by napríklad málo užitočné obmedziť počet opätovne uzatvorených zmlúv na dve opätovne uzatvorené zmluvy na dobu určitú, ak by každá z týchto zmlúv mohla platiť niekoľko rokov.

31 — Porovnaj bod 77 už citovaného rozsudku Impact.

v dvoch posledných z týchto troch ustanovení, ktoré sa týkajú celkovej doby platnosti a počtu zmlúv na dobu určitú uzatvorených medzi tými istými stranami, môžu byť užitočné aj pre výklad prvého z týchto ustanovení.

B — *O možnosti využiť objektívny dôvod opätovného uzatvorenia zmlúv na dobu určitú vyhradenej výlučne pre zamestnávateľov vo verejnom sektore*

46. Vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či členský štát vzhľadom na ustanovenia doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody môže stanoviť objektívny dôvod využitia opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú, ktorý je založený na časovo obmedzenej dostupnosti rozpočtových prostriedkov a ktorého použitie je vyhradené len pre zamestnávateľov vo verejnom sektore.

45. Rámcová dohoda sa má uplatňovať nepriamo, prostredníctvom ustanovení, ktoré majú prebrať do vnútroštátneho práva členské štáty a/alebo sociálni partneri, ktorí na tento účel disponujú širokou mierou voľnej úvahy. Táto voľná úvaha však nie je neobmedzená, keďže opatrenia prijaté na vnútroštátnej úrovni nesmú spochybňovať dôvod existencie rámcovej dohody. [32] Pojem objektívny dôvod sa teda musí vykladať s prihliadnutím na všetky relevantné faktory a na základe teleologického prístupu. Na účely posúdenia existencie takého dôvodu v konkrétnej veci teda vnútroštátny súd musí analyzovať predmetný pracovnoprávny vzťah konkrétne a ako celok. Okrem toho musí dbať na to, aby bol na záver tejto analýzy skutočne dosiahnutý cieľ spočívajúci v zabránení zneužívajúcim praktikám. Aj v tomto smere je potrebný účinok doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody podmienený dodržaním uvedených požiadaviek.

1. O doterajšej judikatúre Súdneho dvora

47. Na úvod je potrebné pripomenúť, že tak zo znenia smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ako aj z ich štruktúry a cieľov vyplýva, že požiadavky, ktoré sú v nich uvedené, sa použijú na zmluvy na dobu určitú uzatvorené so správnymi orgánmi a inými subjektmi verejného sektora, ako aj na zmluvy na dobu určitú uzatvorené so zamestnávateľmi zo súkromného sektora. [33]

32 — Pozri najmä rozsudok Adeneler a i., už citovaný, bod 82.

33 — Rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 25 a citovaná judikatúra.

48. Súdny dvor pripustil, že v rámci výkladu doložky 5 uvedenej rámcovej dohody je možné rozdielne zaobchádzanie s týmito dvoma kategóriami zamestnania, pričom uviedol, že „[uvedená doložka] ako taká nebráni členskému štátu, aby určil rozdielne zaobchádzanie, čo sa týka zneužívania opakovaného používania po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú v závislosti od toho, či uvedené zmluvy alebo vzťahy boli uzavreté alebo založené so zamestnávateľom zo súkromného sektora alebo so zamestnávateľom vo verejnom sektore“ [34]. Súdny dvor tak rozhodol s prihliadnutím na diskrečnú právomoc, ktorú členským štátom v tejto oblasti priznáva uvedená doložka [35], avšak neuviedol dôvody, ktoré odôvodňujú takéto rozlíšenie medzi verejným a súkromným sektorom. [36]

49. Poznamenávam, že Súdny dvor použil všeobecnú formuláciu, ktorá jednoznačne nestanovuje, či sa táto úvaha vzťahuje na bod 1 alebo na bod 2 doložky 5 rámcovej dohody, alebo na obidva body. Hoci sa obe tieto ustanovenia týkajú opatrení zameraných na predchádzanie zneužívaniu opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo opakovane založených pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, [37] ich účel je odlišný, keďže prvý bod sa týka preventívnych opatrení, zatiaľ čo druhý bod sa týka sankčných opatrení. Tieto body navyše stanovujú odlišné pravidlá, keďže prvý z nich stanovuje, že členské štáty musia zaviesť jedno z vymenovaných zákonných opatrení, ak v ich vnútroštátnom právnom poriadku neexistujú rovnocenné zákonné opatrenia, zatiaľ čo druhý bod iba stanovuje, že členské štáty majú možnosť určiť, za akých podmienok sa pracovné zmluvy na dobu určitú považujú za „opakovane uzatvorené“ alebo sa posudzujú ako zmluvy na dobu neurčitú. [38]

50. Táto skoršia judikatúra priamo neumožňuje odpovedať na otázku položenú v prejednávanej veci, keďže rozsudky vydané Súdnym dvorom sa týkali právnych sankcií uplatniteľných v členskom štáte v prípade neprimeraného používania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú, zatiaľ čo prejednávaná vec sa týka východiskovej otázky, konkrétne špecifikácie objektívnych dôvodov, v prípade ktorých môže byť v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody prípustné opätovné uzatvorenie takýchto zmlúv. Inak povedané Súdny dvor sa v prípadoch, ktoré doteraz posudzoval, vyjadril k osobitnému postaveniu, ktoré možno priznať verejnému sektoru na základe dôsledkov zneužitia, zatiaľ

34 — Rozsudky zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, bod 48, a Vassallo, C-180/04, Zb. s. I-7251, bod 33, ako aj uznesenie z 1. októbra 2010, Affatato, C-3/10, bod 40 a citovaná judikatúra.

35 — Rozsudok Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 47, a uznesenie Vassilakis, už citované, bod 121.

36 — Naproti tomu generálny advokát Poiares Maduro sa v bodoch 27 až 50 spoločných návrhov, ktoré predniesol vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Marrosu a Sardino, už citovaný, a vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Vassallo, už citovaný, usiloval určiť, z akých dôvodov môžu byť rozdiely medzi verejným sektorom a súkromným sektorom odôvodnené, pokiaľ ide o sankcie za prípadné zneužívanie.

37 — Pozri nadpis doložky 5 rámcovej dohody, ako aj začiatok bodu 1 uvedenej doložky.

38 — Bod 2 doložky 5 rámcovej dohody totiž ponecháva členským štátom právomoc posúdiť „vhodnosť“ ich zásahu v týchto oblastiach. K rozlíšeniu záväzných účinkov bodu 1 a bodu 2 uvedenej doložky pozri najmä bod 72 a nasl. návrhov, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Adeneler a i., už citovaný.

čo v prejednávanej veci ide o posúdenie takého postavenia z hľadiska prípadnej existencie zneužitia. [39]

úvah rámcovej dohody [40] a tretí odsek preambuly rámcovej dohody [41] tiež vyznievajú v tomto zmysle.

2. O znení ustanovenia

52. Je pravda, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody jednoznačne oprávňuje členské štáty, aby zohľadnili osobitné vlastnosti určitých odvetví, ktorými sa vyznačujú špecifické činnosti vykonávané v rámci nich. Flexibilita, ktorú stanovuje uvedená doložka, má umožniť, aby vnútroštátne opatrenia zodpovedali konkrétnym okolnostiam príslušnej profesijnej oblasti. Toto ustanovenie však výslovne nestanovuje, že na zamestnávanie vo verejnom sektore sa môže vzťahovať takáto osobitná právna úprava.

51. Na účely výkladu doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody je potrebné najprv analyzovať jeho znenie. Na podporu svojho tvrdenia, že rozlišovanie medzi zamestnaním vo verejnom sektore a zamestnaním v súkromnom sektore je výslovne dovolené, nemecká vláda tvrdí, že uvedená doložka vyzýva členské štáty, aby zohľadnili „besoins de secteurs spécifiques“ („potreby špecifických odvetví“), ako sa uvádza vo francúzskej verzii tohto ustanovenia. Táto vláda dodáva, že bod 10 všeobecných

53. So zreteľom na rôzne jazykové verzie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody [42] poukazujem na to, že v nemeckom znení je použité

39 — Podľa môjho názoru je rozumné umožniť priznanie osobitného postavenia verejnému sektoru na základe doložky 5 bodu 2 rámcovej dohody, keďže v tomto sektore môže mať pracovnoprávny vzťah právnu formu jednostranného správneho aktu, a nie zmluvy, v dôsledku čoho sankciou za prípadné zneužitie pri vydaní takého aktu nemôže byť časové predĺženie doby zamestnania pracovníka, na čo by bol potrebný nový správny akt, na rozdiel od prípadu posúdenia zmluvy na dobu určitú ako zmluvy na dobu neurčitú. Generálny advokát Poiares Maduro (návrhy, ktoré predniesol vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Marrosu a Sardino, už citovaný, bod 42 a nasl.) a generálna advokátka Kokott (návrhy, ktoré predniesla vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 117) poukázali na ďalšie osobitosti zamestnávania vo verejnom sektore.

40 — „Táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých za účelom *zohľadnenia* situácie prízačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj *podmienok v osobitných odvetviach a povolaniach*, vrátane činností sezónnej povahy“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

41 — „Táto dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné *zohľadňovať príslušné* vnútroštátne, *rezortné a* sezónne *podmienky* [*zohľadňovať špecifické* vnútroštátne, *odvetvové* a sezónne *podmienky – neoficiálny preklad*]“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

42 — Ide konkrétne o španielsku („distintos sectores“), dánsku („bestemte sektorer“), nemeckú („bestimmter Branchen“), grécku („ειδικών τομέων“, anglickú („specific sectors“), francúzsku („secteurs spécifiques“), taliansku („settori… specifici“), holandskú („bepaalde sectoren“), poľskú („szczególnych gałęzi“), portugalskú („sectores… específicos“), fínsku („erityisten alojen“) a švédsku („särskilda branscher“) verziu.

spojenie „bestimmter Branchen“ („určitých odvetví“), a nie „secteurs spécifiques“ („špecifických odvetví“), ako je uvedené vo francúzskom znení. Ako Komisia uviedla na pojednávaní v reakcii na otázku, ktorú som jej v tejto súvislosti položil, táto terminológia odkazuje skôr na profesijné oblasti, ako je priemysel, výroba automobilov, výroba železa a ocele, bankovníctvo, poistné služby a podľa môjho názoru aj metalurgia, lodná doprava, maloobchod, zdravotníctvo atď., ako na rozdelenie, ktoré by umožňovalo odlíšiť súkromný sektor od verejného sektora.

54. Zastávam názor, že pojem použitý v tejto doložke 5 sa musí vykladať aj so zreteľom na relevantné kritériá kolektívneho pracovného práva, pričom treba vziať do úvahy skutočnosť, že ekonomický pojem „odvetvie“ sa používa najmä na určenie pôsobnosti kolektívnych pracovných zmlúv vo vzťahu k jednotlivým povolaniam. Podľa môjho názoru rozlíšenie, ktoré je založené iba na ustanoveniach rozpočtového práva alebo správneho práva, nespĺňa takéto kritériá.

55. Preto sa domnievam, že právne postavenie zamestnávateľa ako subjektu súkromného práva alebo subjektu verejného práva nie je pre uplatňovanie uvedenej doložky rozhodujúce.

3. O účele ustanovenia

56. Okrem toho je nesporné, že pri výklade ustanovenia je okrem jeho znenia potrebné vziať do úvahy všeobecné ciele predpisu, ktorého je súčasťou, a osobitné dôvody jeho prijatia. [43]

57. Ako zdôrazňuje vnútroštátny súd, ktorý poukazuje na znenie bodu 6 všeobecných úvah rámcovej dohody, [44] tento bod vychádza zo základného predpokladu, že zmluva na dobu neurčitú je formou zmluvy, ku ktorej majú pracovnoprávne vzťahy v zásade viesť. Toto usmernenie vyjadruje istú výhradu signatárskych strán tejto dohody voči práci na dobu určitú, ktorú potvrdzujú základné

43 — Vopred vylučujem uplatnenie zásady nediskriminácie, na ktorú sa odvoláva S. Jansen, stanovenej v odôvodnení č. 3 smernice 1999/70, v treťom odseku preambuly rámcovej dohody a v doložke 4 uvedenej dohody. Cieľom tohto pravidla je zabezpečiť zamestnancom zamestnaným na základe zmluvy na dobu určitú zaobchádzanie rovnocenné zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorí sú zamestnaní na základe zmluvy na dobu neurčitú, a nie zaručiť rovnosť medzi pracovníkmi, ktorí sú všetci zamestnaní na základe zmlúv na dobu určitú, ale niektorí z nich pracujú vo verejnom sektore a niektorí v súkromnom sektore.

44 — Všeobecná povaha zamestnania na základe zmluvy na dobu neurčitú je tiež stanovená v druhom odseku prvej vete preambuly rámcovej dohody. Pozri tiež odôvodnenie č. 15 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, s. 9).

ustanovenia tejto dohody,[45] na rozdiel od názoru, ktorý prevláda v rámci rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá zvýhodňuje túto poslednú uvedenú formu zamestnávania.[46] Nepochybne je možné jednorazovo alebo opakovane uzavrieť zmluvu na dobu určitú. Takáto možnosť, ktorá sa odchyľuje od všeobecného pravidla, však musí byť formulovaná reštriktívne, ako je uvedené v bode 8 uvedených všeobecných úvah[47] a v druhom odseku preambuly rámcovej dohody,[48] na ktoré Súdny dvor poukázal vo svojej judikatúre.[49]

58. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či v prejednávanej veci ustanovenia § 14 ods. 1 druhej vety bodu 7 TzBfG v praxi nezbavujú vedúcu zásadu, podľa ktorej majú zmluvy na dobu neurčitú prevládať, jej podstaty a či neohrozujú rovnováhu medzi predmetnými záujmami, ktorá je stanovená právom Únie, tým, že by zamestnávateľom vo verejnom sektore príliš zjednodušovali opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú.[50]

59. Podľa môjho názoru neexistuje nijaký presvedčivý dôvod na to, aby sa napríklad zamestnanec obce nachádzal v rozdielnom postavení, pokiaľ ide o možnosť pracovať na základe zmluvy na dobu neurčitú, v porovnaní s postavením zamestnanca, ktorý pracuje pre súkromnú spoločnosť, či dokonca pre právnickú osobu s neziskovým účelom, pokiaľ sú úlohy dotknutých zamestnancov rovnocenné. Verejný sektor, ktorý je implicitne uvedený v § 14 ods. 1 druhej vete bode 7 TzBfG, by preto nemal patriť medzi „špecifické odvetvia“ v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, keďže zamestnanci verejného sektora môžu vykonávať úplne rovnaké úlohy ako zamestnanci, ktorí pracujú v súkromnom sektore. Nie je teda odôvodnené, aby ekonomické okolnosti porovnateľné s ekonomickými okolnosťami stanovenými uvedeným ustanovením neboli uznané ako objektívne dôvody, pokiaľ ide o zamestnávateľov zo súkromného sektora.

60. Výklad doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ktorý by priznával osobitné postavenie iba zamestnávaniu vo verejnom sektore, by navyše mohol viesť k dosť odlišnej

45 — Konkrétne v súlade s dvojakým účelom rámcovej dohody vymedzeným v doložke 1 tejto dohody, ktorým je jednak zásada nediskriminácie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú a jednak zastrešenie zamestnávania na dobu určitú s cieľom zamedziť jeho zneužívaniu.

46 — Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267). Pozri najmä bod 5 všeobecných úvah uvedenej rámcovej dohody.

47 — „*V určitých odvetviach, povolaniach a pri niektorých činnostiach* je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

48 — „Strany tejto dohody uznávajú, že… pracovné zmluvy na dobu určitú *za určitých podmienok* zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

49 — O nevyhnutnosti vykonania konkrétneho preskúmania účinkov vyplývajúcich z vnútroštátneho ustanovenia vnútroštátnym súdom pozri najmä uznesenie Affatato, už citované, bod 50 a citovanú judikatúru.

50 — Pozri už citované rozsudky Impact, bod 87, a Deutsche Lufthansa, bod 30 a citovanú judikatúru.

úrovni ochrany pracovníkov v jednotlivých členských štátoch vzhľadom na jestvujúce rozdiely, ktoré sa týkajú najmä úlohy verejnoprávnych subjektov a súkromnoprávnych subjektov pri poskytovaní služieb všeobecného záujmu.[51] Vzhľadom na cieľ práva Únie týkajúci sa aproximácie vnútroštátnych predpisov by teda nebolo účelné pripustiť rozlišovanie medzi súkromným sektorom a verejným sektorom, pokiaľ ide o objektívne dôvody opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, keďže význam pojmu verejný sektor sa veľmi líši v závislosti od koncepcií prijatých v rôznych členských štátoch, ako už zdôraznil Súdny dvor.[52]

61. Okrem toho sa domnievam, že právna úprava, o akú ide v konaní vo veci samej, priznáva zamestnávateľom vo verejnom sektore právomoc, ktorá ich môže viesť k zneužívaniu uzatvárania zmlúv na dobu určitú, keďže stanovením svojich rozpočtových priorít by si títo zamestnávatelia mohli sami vytvoriť dôvod, ktorý by odôvodňoval použitie tejto formy zmluvy, a tým by sa mohli sami zbaviť povinnosti dodržiavať základné zásady pracovného práva. Toto riziko zneužitia má ešte väčší vplyv vzhľadom na to, že sa zaznamenal značný nárast zamestnávania zmluvných zamestnancov namiesto zamestnancov zamestnaných na základe zmlúv na dobu neurčitú alebo úradníkov v služobnom pomere na krytie potrieb verejného sektora, a to nielen v Nemecku, ale vo väčšine členských štátov Európskej únie.[53]

62. Nemecká vláda proti tomuto konštatovaniu namieta, že zamestnávatelia vo verejnom sektore nie sú zvýhodnení, pokiaľ ide o vymedzenie okolností, ktoré môžu predstavovať objektívny dôvod, keďže postavenie týchto zamestnávateľov nie je porovnateľné s postavením zamestnávateľov v súkromnom sektore.[54] Spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko sa domnieva, že takéto zvýhodnenie zamestnávateľov vo verejnom sektore je odôvodnené vzhľadom na to, že primerane zodpovedá osobitným rozpočtovým obmedzeniam,

51 — Tieto rozdiely vyplývajú z vnútroštátnych zvyklostí, ako je to napríklad v prípade prepojenia ošetrovateľov najmä s verejnými nemocnicami alebo nadáciami s verejnoprospešným účelom.

52 — V uznesení zo 7. apríla 2011, May (C-519/09, Zb. s. I-2761, bod 24), sa s poukazom na rozsudok z 12. februára 1974, Sotgiu (152/73, Zb. s. 153, bod 5), uvádza, že „Súdny dvor už rozhodol, že vzhľadom na to, že doložka o výnimke uvedená v článku 45 ods. 4 ZFEÚ týkajúca sa zamestnávania v štátnej službe alebo verejnej službe nestanovuje nijaké rozlíšenie, nie je rozhodujúce, či je pracovník zamestnaný ako robotník, zamestnanec alebo úradník, alebo či sa jeho pracovnoprávny vzťah spravuje verejným právom alebo súkromným právom. Tieto právne kategórie sa totiž môžu líšiť v závislosti od vnútroštátnych predpisov, a preto nemôžu predstavovať výkladové kritérium zodpovedajúce požiadavkám práva Únie“.

53 — Pozri najmä FITTE-DUVAL, A.: Contrat à durée indéterminée dans la fonction publique: les risques d'une transposition inadaptée. In: *Actualité Juridique Fonctions Publiques,* 2007, s. 4 a nasl.

54 — Nemecká vláda tvrdí, že „v súkromnom sektore zamestnávateľ sám vymedzuje obsah a formu činnosti svojich zamestnancov s prihliadnutím na finančné prostriedky získané na trhu. Táto možnosť vo verejnej službe neexistuje. Riadenie ľudských zdrojov sa môže uskutočňovať len v rámci rozpočtu stanoveného zákonom o rozpočte. …Pracovnú zmluvu na dobu určitú možno tiež použiť len v prípade, ak sú dostupné zodpovedajúce rozpočtové prostriedky“.

ktorými sú títo zamestnávatelia viazaní a ktoré si vyžadujú kompenzáciu v podobe väčšej flexibility pri prijímaní pracovníkov. Vnútroštátny súd má v tomto smere pochybnosti, pričom poznamenáva, že zamestnávateľ vo verejnom sektore je oprávnený zaväzovať sa iba v rozsahu upravenom rozpočtovými pravidlami a že rozpočet sa obvykle stanovuje iba na obmedzené obdobie.

63. Poukazujem však na to, že v návrhu, na základe ktorého bola prijatá smernica 1999/70, [55] sa uvádza, že flexibilita vyplývajúca zo zohľadnenia „potrieb špecifických odvetví“ stanovená v doložke 5 rámcovej dohody sa musí chápať v spojení s „osobitnou pozornosťou“, ktorá sa jednoznačne venovala „špecifickému postaveniu malých a stredných podnikov“ (MSP) pri vypracovaní znenia rámcovej dohody v súlade s článkom 137 ods. 2 ES (teraz článok 153 ZFEÚ). [56] V uvedenom návrhu Komisia uviedla, že jednotlivé ustanovenia rámcovej dohody, na ktoré odkazuje, vrátane ustanovení doložky 5, „svedčia o vôli sociálnych partnerov ponechať určitú mieru voľnej úvahy na vykonanie práv a povinností na základe dohody, čo by malo umožniť vziať do úvahy špecifické potreby pracovníkov, ako aj podnikov v príslušných odvetviach a kategóriách pracovníkov a podnikov a osobitne špecifické potreby MSP“ [57].

64. Naproti tomu v prípravných prácach nie je vôbec spomenuté osobitné postavenie, ktoré by sa malo pri formulovaní doložky 5 rámcovej dohody priznať verejnému sektoru. Domnievam sa, že na rozdiel od situácie v niektorých odvetviach činností pracovné miesta, ktoré sa obsadzujú vo verejnom sektore, nie sú tradične či dokonca prirodzene dočasné.

65. Zo všetkých týchto úvah vyplýva, že doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody sa má podľa môjho názoru vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, na základe ktorého je opakované uzatváranie pracovných zmlúv prípustné z dôvodov rozpočtovej povahy, ktoré sú vyhradené výlučne pre verejný sektor.

55 — Body 26 až 31 dôvodovej správy k návrhu smernice Rady o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, z 28. apríla 1999 [KOM (1999) 203 v konečnom znení, s. 6 a 7].

56 — Tento článok stanovuje, že smernice prijaté v oblasti sociálnej politiky „nesmú ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov“. Pozri tiež bod 11 všeobecných úvah rámcovej dohody.

57 — Bod 30 dôvodovej správy k uvedeného návrhu smernice a s. 26 jej prílohy.

C — *O možnosti použitia objektívneho dôvodu opätovného uzatvorenia zmlúv na dobu určitú založeného na rozpočtových dôvodoch*

66. Tretia prejudiciálna otázka, ktorá sa delí na štyri na seba nadväzujúce časti, sa tiež týka výkladu pojmu „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.

67. Vnútroštátny súd sa v podstate pýta Súdneho dvora, či uvedená doložka pripúšťa uplatňovanie vnútroštátnych ustanovení, akými sú ustanovenia § 7 ods. 3 prvej vety zákona o rozpočte spolkovej krajiny v spojení s § 14 ods. 1 druhou vetou bodom 7 TzBfG, ktoré umožňujú opätovné uzatvorenie zmlúv na dobu určitú iba na základe toho, že zamestnanec je odmeňovaný z rozpočtových prostriedkov určených na zamestnávanie na dobu určitú.

68. Vnútroštátny súd sa osobitne pýta, či sú kritériá týkajúce sa najmä „pracovných miest… obsadených… ‚pomocnými pracovnými silami (»Aushilfskräften«)‘“, ktoré sú obsiahnuté v § 7 ods. 3 prvej vete zákona o rozpočte spolkovej krajiny, dostačujúce na splnenie rôznych podmienok, ktoré podľa judikatúry Súdneho dvora umožňujú dospieť k záveru o existencii objektívneho dôvodu v zmysle doložky 5 rámcovej dohody, a na dodržanie tak účelu, ako aj cieľa uvedenej dohody. Vnútroštátny súd dodáva, že Bundesarbeitsgericht rozhodol, že na základe TzBfG sa nevyžaduje, aby existovala súvislosť medzi úlohami vykonávanými dočasne neprítomným držiteľom pracovného miesta a úlohami, ktoré vykonáva zamestnanec zamestnaný na dobu určitú, pričom tieto úlohy môžu byť v skutočnosti súčasťou obvyklej a sústavnej činnosti zamestnávateľa. [58] Pokiaľ ide o jednotlivé aspekty tretej prejudiciálnej otázky, odkazujem na jej úplné znenie citované vyššie.

69. Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že objektívny dôvod opätovného uzatvorenia zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody sa má chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto v tomto osobitnom kontexte môže odôvodniť použitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitnej povahy úloh, na plnenie ktorých takéto

58 — Poznamenávam, že zákon, ktorý platil skôr, než bola do nemeckého práva prostredníctvom TzBfG prebratá smernica 1999/70, bol liberálnejší, pokiaľ ide o možnosť uzatvárať zmluvy na dobu určitú bez existencie objektívneho dôvodu súvisiaceho s činnosťou zamestnávateľa (k tomu pozri bod 10 a nasl. návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Mangold, už citovaný).

zmluvy boli uzavreté, a z charakteristických vlastností spojených s nimi, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu. [59]

70. Je nevyhnutné, aby objektívny dôvod uvádzaný zamestnávateľom priamo súvisel s činnosťou, ktorú v zásade dočasne vykonáva zamestnanec zamestnaný na základe zmluvy na dobu určitú. Totiž ustanovenie, ktoré má čisto formálnu povahu a ktoré špecificky neodôvodňuje použitie opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú na základe objektívnych skutočností súvisiacich s osobitosťami dotknutej činnosti a s podmienkami jej výkonu, zahŕňa skutočné nebezpečenstvo zneužitia tohto druhu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a s potrebným účinkom rámcovej dohody. [60]

71. V prejednávanej veci sa však rovnako ako S. Jansen a Komisia domnievam, že ustanovenia § 7 ods. 3 prvej vety zákona o rozpočte spolkovej krajiny v spojení s ustanoveniami § 14 ods. 1 druhej vety bodu 7 TzBfG, podľa ktorých je použitie zmlúv na dobu určitú založené iba na existencii rozpočtových prostriedkov určených na tento účel, sú formulované príliš všeobecne a abstraktne, bez konkrétneho vzťahu s obsahom a podmienkami výkonu činnosti, ktorej sa zmluva týka. V tejto súvislosti vnútroštátny súd poukazuje na to, že § 7 ods. 3 zákona o rozpočte spolkovej krajiny odkazuje na činnosť zamestnanca, ktorý má byť zamestnaný na základe zmluvy na dobu určitú, len prostredníctvom použitia pojmu „pomocná pracovná sila (‚Aushilfskraft')". Zastávam názor, že uvedená norma rozpočtového práva sama osebe nepredstavuje dostatočne konkrétne odôvodnenie použitia zmlúv na dobu určitú, ktoré sa vyžaduje podľa judikatúry Súdneho dvora, keďže úlohy, ktoré má zamestnanec vykonávať, nie sú jednoznačne určené alebo určiteľné. Takéto ustanovenia neumožňujú overiť, či je v tomto konkrétnom prípade opätovné uzatvorenie zmluvy na dobu určitú skutočne vhodnejšie ako jej premena na zmluvu na dobu neurčitú ako prostriedok na založenie trvalého pracovnoprávneho vzťahu.

72. Poznamenávam, že v spore vo veci samej posledná z predmetných zmlúv na dobu určitú nie je založená na dočasnom zastupovaní jedného neprítomného zamestnanca, ale na využití rozpočtových prostriedkov uvoľnených v dôsledku mimoriadnych dovoleniek a skrátenia pracovného času, pre ktoré sa rozhodli viacerí zamestnanci Landgericht Köln. Je zrejmé, že vďaka takto dosiahnutej flexibilite bola S. Jansen zamestnaná s cieľom pokryť trvalé potreby uvedeného zamestnávateľa, a nie z dôvodu povahy alebo osobitných podmienok činnosti, ktoré mala táto zamestnankyňa vykonávať.

59 — Pozri najmä uznesenie Koukou, už citované, bod 45 a citovanú judikatúru.

60 — Pozri už citované rozsudky Angelidaki a i., bod 98 a citovanú judikatúru, a Deutsche Lufthansa, bod 43 a citovanú judikatúru.

73. Okrem toho netransparentnosť predmetných ustanovení a oprávnenia, ktoré priznáva zamestnávateľom vo verejnom sektore, môžu viesť k zneužívajúcim praktikám, ktorým má rámcová dohoda predchádzať, vzhľadom na to, že ako zdôrazňuje Komisia, obmedzenie doby platnosti zmlúv založené na predpisoch, ktoré upravujú verejný rozpočet, nie je vonkajšou okolnosťou, ale okolnosťou, ktorú môže zákonodarca ovplyvňovať a meniť, a teda ide o vnútorný faktor, ktorý možno ľubovoľne formulovať.

74. Napokon poznamenávam, že uvedené rozpočtové úvahy nepatria k cieľom sociálnej politiky, ktoré sa uplatňujú v pracovnom práve. [61] Nemožno teda vychádzať z toho, že v kontexte sporu vo veci samej je použitie opätovne uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú odôvodnené osobitnými okolnosťami, ktoré v zmysle judikatúry Súdneho dvora vyplývajú zo sledovania takého legitímneho cieľa. [62]

75. Pre úplnosť uvádzam, že podľa môjho názoru takto vykonanú analýzu z hľadiska judikatúry týkajúcej sa pojmu „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody nemožno doplniť uplatnením judikatúry týkajúcej sa výkladu pojmu „objektívne dôvody“ uvedeného v doložke 4 uvedenej dohody [63] v prejednávanej veci, ako to bolo uvedené na pojednávaní. Je pravda, že Súdny dvor uznal úzku súvislosť medzi pojmami uvedenými v týchto dvoch doložkách a vymedzil ich podobne, [64] a to na základe analógie. [65]

76. V doložke 4 rámcovej dohody, ktorá sa týka „zásady nediskriminácie“, je špecifikácia „objektívnych dôvodov“ stanovená v kontexte, ktorý sa značne odlišuje od kontextu uvedeného v doložke 5 tejto dohody, ktorá sa týka „opatrení zameraných na predchádzanie zneužívaniu“ zmlúv na dobu určitú. Predmet „objektívnych dôvodov“ v týchto dvoch doložkách teda nie je rovnaký. Okrem toho zastávam názor, že priblíženie dvoch podobne formulovaných pojmov môže viesť k tautologickému výsledku. Z výkladu jedného z týchto pojmov, ktorý podal Súdny dvor, podľa môjho

61 — Pokiaľ ide o príklad cieľa sociálnej politiky, ktorý môže byť legitímny, v nedávnej judikatúre pozri uznesenie zo 7. apríla 2011, Dai Cugini, C-151/10, bod 47 a nasl.

62 — Pozri najmä rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 96 a citovanú judikatúru.

63 — Podľa doložky 4 rámcovej dohody iba odôvodnenie založené na objektívnych dôvodoch umožňuje rozdielne zaobchádzanie s pracovníkom na dobu určitú v porovnaní s porovnateľným stálym pracovníkom.

64 — V už citovanom rozsudku Del Cerro Alonso, body 56 až 59, ktorý sa týkal „totožného pojmu ‚objektívne dôvody‘“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, Súdny dvor rozhodol, že tento pojem vyžaduje, aby nerovnosť v zaobchádzaní s pracovníkmi na dobu určitú a s pracovníkmi na dobu neurčitú bola odôvodnená existenciou presných a konkrétnych okolností, ktoré charakterizujú podmienky zamestnania, o ktoré ide, v osobitnom kontexte, v ktorom sa nachádzajú, na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či táto nerovnosť zodpovedá skutočnej potrebe, je vhodná na dosiahnutie sledovaného cieľa a nevyhnutná na tento účel.

65 — Pozri rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Zb. s. I-3527, body 42 a 43 a citovanú judikatúru), v ktorom Súdny dvor po tom, čo poukázal na obsah svojej judikatúry týkajúcej pojmu „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, rozhodol, že „rovnaký výklad je analogicky potrebné použiť aj v súvislosti s totožným pojmom ‚objektívne dôvody‘ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú“.

názoru nemôžu vyplývať kritériá posudzovania, ktoré by sa mohli rovnako uplatniť na druhý pojem, keďže tieto pojmy sú aj napriek tomu, že majú teoreticky podobný zmysel, založené na rozdielnych východiskách. Rozhodujúce je určiť, ktoré prípady predstavujú „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 alebo v zmysle doložky 5 rámcovej dohody.

77. Osobitne pravidlo stanovené v súvislosti s doložkou 4 rámcovej dohody, podľa ktorého „úsporná personálna politika patrí do rozpočtových úvah, ktoré nemôžu odôvodňovať diskrimináciu,“ [66] ako také podľa môjho názoru nemožno uplatniť na účely konštatovania, že by nemalo byť prípustné použitie opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú na základe úvah rozpočtovej povahy. Zastávam názor, že nemožno kategoricky vylúčiť, ako to bolo v prípade diskriminačných praktík, že dôvody čisto hospodárskej povahy by mohli odôvodňovať opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú. Podľa môjho názoru by iste nebolo v súlade s cieľom doložky 5 rámcovej dohody, ak by sa zamestnávateľ mohol všeobecne odvolávať na rozpočtové obmedzenia ako na „objektívne dôvody“. Považujem však za legitímne, aby sa hospodárske obmedzenia vzali do úvahy, pokiaľ súvisia s dôvodmi inej povahy, ako sú dôvody týkajúce sa cieľov sociálnej politiky, podpory vzdelávania alebo ochrany životného prostredia, ktoré vyplývajú z pokynov štátu. Ak bola teda stanovená osobitná rozpočtová položka na uľahčenie návratu do zamestnania, napríklad v prípade mladých nezamestnaných, zamestnávateľ vo verejnom sektore by mal byť oprávnený odôvodniť opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú vo vzťahu k dotknutým osobám na základe takého rozpočtového usmernenia, ktorého dôvod je presne vymedzený a ktorého vplyv bude časovo obmedzený.

78. Vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa výkladu doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody je podľa môjho názoru dôležitejšie, aby vnútroštátny súd preskúmal, či uvádzané odôvodnenie je naozaj v priamej a skutočnej príčinnej súvislosti s činnosťou, ktorú má zamestnanec zamestnaný na základe opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú vykonávať.

79. Bez ohľadu na to však vzhľadom na nedostatočne presný a konkrétny obsah právnych predpisov, o aké ide v prejednávanej veci, zastávam názor, že na prvú časť tretej prejudiciálnej otázky, ktorá je uvedená v písm. a), by mal Súdny dvor odpovedať záporne.

66 — Pozri rozsudok Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, už citovaný, bod 46 a citovanú judikatúru.

80. Preto sa domnievam, že nie je potrebné odpovedať na tri subsidiárne otázky, ktoré sú uvedené v písm. b) až d) tejto prejudiciálnej otázky.

1. O výklade doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody

82. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody stanovuje, že vykonávanie tejto dohody nezakladá opodstatnené dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti, na ktorú sa táto dohoda vzťahuje.

D — *O takzvanej doložke zákazu zníženia úrovne ochrany*

83. V prvom rade poukazujem na to, že – ako som už uviedol v rámci skoršej veci [68] a ako v prejednávanej veci zdôrazňuje nemecká vláda –, ide skôr o doložku, ktorá stanovuje povinnosť transparentnosti, pokiaľ ide o dôvody uvádzané na odôvodnenie zmeny právnej úpravy, a nie o doložku, ktorá stanovuje povinnosť zachovať *status quo*.

81. Svojou štvrtou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta Súdneho dvora, či platné nemecké právo [67] môže porušovať doložku 8 bod 3 rámcovej dohody tým, že dôvod použitia opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú z rozpočtových dôvodov bol rozšírený na celý verejný sektor a nevzťahuje sa už len na oblasť vyššieho vzdelávania, ako to bolo podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania pred nadobudnutím účinnosti smernice 1999/70. Okrem toho sa vnútroštátny súd pýta na právne dôsledky, ktoré by mal vyvodiť, pokiaľ ide o uplatňovanie vnútroštátneho práva, z prípadného nesúladu s ustanoveniami tejto takzvanej doložky zákazu zníženia úrovne ochrany.

84. Vzhľadom na to, že ustanovenia rámcovej dohody stanovujú iba minimálne požiadavky, členské štáty sú naďalej oprávnené konať v predmetnej oblasti, pričom môžu buď prijať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie ako predchádzajúca právna úprava, alebo zaviesť dokonca nižšiu úroveň ochrany, pokiaľ bude dodržaná minimálna úroveň ochrany stanovená rámcovou dohodou a uvedené zníženie úrovne ochrany nemožno považovať za všeobecné.

67 — Pričom v odôvodnení návrhu na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátny súd uvádza ustanovenia § 14 ods. 1 druhej vety bodu 7 TzBfG a zároveň judikatúru Bundesarbeitsgericht.

68 — Pozri bod 40 návrhov, ktoré som predniesol vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 24. júna 2010, Sorge, C-98/09, Zb. s. I-5837.

85. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody totiž nezakazuje zníženie úrovne ochrany poskytovanej podľa vnútroštátneho práva v oblasti zmlúv na dobu určitú. Takéto zníženie je prípustné, pokiaľ je v súlade s dvoma kritériami, ktoré sú kumulatívne, [69] z čoho vyplýva, že nesplnenie jednej z týchto dvoch podmienok postačuje na to, aby sa na vnútroštátnu právnu úpravu vzťahoval zákaz stanovený doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody. [70] Sú to tieto kritériá:

— po prvé na to, aby bolo prípustné, zníženie nesmie súvisieť s vykonávaním rámcovej dohody, [71] čo bráni členským štátom odvolávať sa na povinnosť prebrať smernicu ako na „zámienku“ na vysvetlenie zmien, ktoré zavádzajú do svojho vnútroštátneho práva, [72] a

— po druhé nesmie obmedzovať všeobecnú úroveň ochrany pracovníkov na dobu určitú, pričom toto kritérium sa musí posudzovať so zreteľom na počet pracovníkov dotknutých zmenou právnej úpravy, [73] ako aj na všetky ochranné predpisy a zníženie môže byť celkovo kompenzované inými poskytnutými zárukami. [74]

86. Uplatnenie prvého z týchto dvoch kritérií v prejednávanej veci by vyžadovalo, aby cieľom zmeny zavedenej predmetnými právnymi predpismi bolo skutočne prebrať smernicu 1999/70 a k nej pripojenú rámcovú dohodu, pričom v tejto súvislosti možno vziať do úvahy aj neskoršie vnútroštátne ustanovenia, ktoré dopĺňajú alebo menia pôvodný zákon prijatý na prebratie smernice.

87. Podľa spolkovej krajiny Severné Porýnie-Vestfálsko a nemeckej vlády však nejde o taký prípad. Tak spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko, ako aj nemecká vláda sa odvolávajú na judikatúru z obdobia pred prijatím smernice 1999/70 a na základe nej tvrdia, že platné právo už pripúšťalo sporný rozpočtový dôvod aj pred nadobudnutím účinnosti TzBfG, a najmä § 14 ods. 1 druhej vety bodu 7 TzBfG. Tvrdia, že tento zákon je iba kodifikáciou judikatúry, ktorú vytvoril Bundesarbeitsgericht, a že ju vôbec nerozširuje. Na rozdiel od toho, čo uvádza vnútroštátny súd, spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko a nemecká vláda zhodne tvrdia, že dôvod založený na rozpočtovom obmedzení sa už vzťahoval na celú verejnú službu. Na podporu tohto stanoviska uvedená vláda

69 — Pozri najmä rozsudok Sorge, už citovaný, bod 37 a citovanú judikatúru, a uznesenie z 11. novembra 2010, Vino, C-20/10, bod 32 a citovanú judikatúru.

70 — Pozri napríklad uznesenie Berkizi-Nikolakaki, už citované, bod 76.

71 — Pozri najmä uznesenie Vino, už citované, bod 37 a citovanú judikatúru.

72 — Pozri bod 40 návrhov, ktoré som predniesol vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Sorge, už citovaný, ako aj bod 127 *in fine* návrhov, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Angelidaki a i., už citovaný.

73 — Pozri najmä uznesenie Koukou, už citované, bod 121.

74 — Pozri uznesenie Koukou, už citované, bod 122 a citovanú judikatúru.

poukazuje na prípravné práce, ktoré viedli k prijatiu TzBfG, pričom cituje relevantné výňatky z návrhu zákona.

88. Komisia zastáva názor, že medzi spornými ustanoveniami a prebratím smernice 1999/70 neexistuje nijaká súvislosť a že vnútroštátny zákonodarca v každom prípade výslovne neodôvodnil spornú zmenu právnej úpravy povinnosťou prebrať smernicu. Preto sa Komisia rovnako ako spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko a nemecká vláda domnieva, že sporné ustanovenia TzBfG nie sú v rozpore s právom Únie. Iba S. Jansen zastáva opačné stanovisko.

89. Posúdenie otázky, či je toto prvé kritérium splnené, ktoré si vyžaduje preskúmanie vývoja nemeckého platného práva, však v každom prípade prináleží vnútroštátnemu súdu, aj keď sa pri tomto preskúmaní vnútroštátny súd musí riadiť usmerneniami vyplývajúcimi z judikatúry Súdneho dvora.

90. Ak sa v prejednávanej veci použije druhé kritérium – čo by bolo možné len v prípade, ak by sa analýzou, ktorú má vykonať vnútroštátny súd, preukázalo, že prvé kritérium je skutočne splnené –, bolo by potrebné, aby zmena zavedená spornými právnymi predpismi mala za následok zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú.

91. Podľa S. Jansenovej došlo k skutočnému zníženiu úrovne tejto ochrany v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, keďže rozpočtový dôvod na použitie zmlúv na dobu určitú sa v súčasnosti systematicky vzťahuje na celý verejný sektor, a to bez ohľadu na trvanie a obsah úloh vykonávaných pracovníkom zamestnaným na základe takejto zmluvy.

92. Nemecká vláda sa naopak domnieva, že tým, že TzBfG kodifikoval rozšírenie pôsobnosti rozpočtového dôvodu, ktorý pôvodne platil len pre oblasť vyššieho vzdelávania, tento zákon objasnil obsah platného vnútroštátneho práva a tým zvýšil úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom, ktorí uzavreli zmluvy na dobu určitú.

93. S prihliadnutím na tieto dve protichodné stanoviská bude musieť Landesarbeitsgericht Köln tiež určiť, či je v prejednávanej veci splnená druhá z podmienok uplatnenia doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody, pričom pripomínam, že uvedená doložka sa môže vzťahovať iba na zníženie, ktorého rozsah môže celkovo ovplyvniť vnútroštátnu právnu úpravu týkajúcu sa zmlúv na dobu určitú. V tejto súvislosti bude musieť uvedený súd najmä overiť, či sa zmena právnej úpravy, ktorá je predmetom konania vo veci samej, týka podstatnej časti pracovníkov zamestnaných na základe zmluvy na dobu určitú v dotknutom členskom štáte, a tiež posúdiť dosah tejto zmeny so zreteľom na všetky ostatné záruky, ktoré

TzBfG stanovuje na zabezpečenie ochrany tejto kategórie pracovníkov. [75]

2. O právnych dôsledkoch prípadného nesúladu s doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody

94. Posledná otázka, ktorú si kladie Landesarbeitsgericht Köln, znie, či má tento súd povinnosť neuplatniť vnútroštátnu normu, ak by sa preukázalo, že táto norma nie je v súlade s doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody.

95. Z judikatúry Súdneho dvora [76] jednoznačne vyplýva, že – ako som už uviedol v prechádzajúcich návrhoch [77] – uvedená doložka nemôže mať priamy účinok, ktorý by bol v tomto prípade vertikálny. Ako pripomína spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko, doložka 8 rámcovej dohody neukladá členským štátom konkrétne povinnosti a jednotlivec sa na ňu nemôže odvolávať v konaní pred vnútroštátnym súdom – na rozdiel napríklad od doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorá sa javí z hľadiska svojho obsahu ako bezpodmienečná a dostatočne presná na tento účel. [78]

96. V dôsledku toho vnútroštátny súd nie je priamo povinný vylúčiť uplatnenie ustanovení vnútroštátneho práva, ktorých obsah je z hľadiska doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody sporný.

97. Keďže na dosiahnutie súladu s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (pôvodný článok 249 tretí odsek ES), má každý vnútroštátny súd povinnosť podať taký výklad vnútroštátneho práva, ktorý spĺňa požiadavky práva Únie, Landesarbeitsgericht Köln sa bude musieť tejto povinnosti podriadiť, ako to viackrát konštatoval Súdny dvor. [79] To najmä znamená, že uvedený súd musí vyložiť spornú právnu úpravu, pokiaľ je to možné, z hľadiska znenia a cieľa relevantných ustanovení rámcovej dohody, aby dosiahol cieľ sledovaný touto dohodou. [80]

75 — Pozri uznesenie Koukou, už citované, bod 119 a nasl. a citovanú judikatúru, a rozsudok Sorge, už citovaný, bod 42 a nasl. a citovanú judikatúru.

76 — Pozri najmä už citované rozsudky Sorge, bod 50 a citovanú judikatúru, a Deutsche Lufthansa, bod 51.

77 — Pozri bod 58 a nasl. návrhov, ktoré som predniesol vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Sorge, už citovaný.

78 — Pozri najmä rozsudok Impact, už citovaný, bod 59 a nasl..

79 — Okrem toho pripomínam, že podľa samotného znenia článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 členské štáty musia „prija[ť] potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá“.

80 — Pozri bod 51 a nasl. už citovaného rozsudku Sorge; bod 65 a nasl. návrhov, ktoré som predniesol v uvedenej veci, ako aj bod 52 a nasl. už citovaného rozsudku Deutsche Lufthansa a citovanú judikatúru.

VI — Návrh

98. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Landesarbeitsgericht Köln, takto:

1. Doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 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, sa má vykladať tak, že nie je vylúčené, aby vnútroštátny súd pri posudzovaní existencie „objektívneho dôvodu" v zmysle tejto doložky zohľadnil počet zmlúv na dobu určitú, ktoré boli uzatvorené pred predĺžením zmluvy, ktorá sa má posúdiť, ako aj dĺžku obdobia, počas ktorého bol dotknutý zamestnanec už predtým zamestnaný na základe opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú.

2. Doložka 5 bod 1 uvedenej rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa pri posudzovaní existencie „objektívneho dôvodu" v zmysle uvedenej doložky rozlišovalo medzi verejným sektorom a súkromným sektorom.

3. Doložka 5 bod 1 uvedenej rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide v konaní vo veci samej, ktorá je založená na dôvodoch rozpočtovej povahy, ktoré sú príliš všeobecné na to, aby spĺňali požiadavky vymedzené judikatúrou Súdneho dvora týkajúce sa objektívnych dôvodov, ktoré odôvodňujú opätovné uzatvorenie zmlúv na dobu určitú v zmysle tohto ustanovenia.

4. Členský štát by mohol porušiť ustanovenia doložky 8 bodu 3 uvedenej rámcovej dohody tým, že by do vnútroštátneho práva zaviedol dôvod použitia pracovnej zmluvy na dobu určitú týkajúci sa rozpočtových dôvodov, ktorý sa všeobecne vzťahuje na celý verejný sektor, zatiaľ čo pred prijatím smernice 1999/70 sa tento

dôvod v platnom vnútroštátnom práve v porovnateľnej podobe uplatňoval iba na menšie časti verejného sektora, v prípade, ak, pričom to musí overiť vnútroštátny súd:

— po prvé ustanovenia, ktorými sa takáto zmena zavádza, by boli odôvodnené prebratím tejto smernice do vnútroštátneho práva, a

— po druhé uvedená zmena by viedla k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov na dobu určitú, ktorá sa posudzuje v závislosti od počtu dotknutých pracovníkov a so zreteľom na vnútroštátnu právnu úpravu týkajúcu sa zmlúv na dobu určitú posudzovanú ako celok.

Ak by vnútroštátny súd na základe uvedených kritérií posudzovania dospel k záveru, že predmetná vnútroštátna norma nie je v súlade s ustanoveniami doložky 8 bodu 3 uvedenej rámcovej dohody, nemalo by to za následok povinnosť už neuplatňovať túto normu, ale povinnosť vykladať ju spôsobom, ktorý je v súlade s právom Únie.