

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Gebhard Stark

Strona pozwana: D.A.R. Österreichische Allgemeine Rechtsschutzversicherung AG

Pytanie prejudycjalne

Czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 87/344/EWG⁽¹⁾ należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on § 158k ust. 2 Versicherungsvertragsgesetz (ustawy o umowie ubezpieczenia [...]) oraz opartej na nim klauzuli zawartej w ogólnych warunkach ubezpieczenia ubezpieczyciela ochrony prawnej, że w umowie ubezpieczenia można uzgodnić, iż ubezpieczony może w celu reprezentowania go w postępowaniu sądowym lub administracyjnym wybrać tylko takie osoby mające odpowiednie kwalifikacje zawodowe do reprezentowania stron, których kancelarie mają siedzibę w miejscu sądu albo organu administracyjnego właściwych do przeprowadzenia postępowania w pierwszej instancji?

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 87/344/EWG z dnia 22 czerwca 1987 r. w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do ubezpieczenia ochrony prawnej; Dz.U. L 185, s. 77.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Landesarbeitsgericht Köln (Niemcy) w dniu 29 czerwca 2010 r. — Land Nordrhein-Westfalen przeciwko Melanie Klinz

(Sprawa C-312/10)

(2010/C 274/04)

Język postępowania: niemiecki

Sąd krajowy

Landesarbeitsgericht Köln

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Land Nordrhein-Westfalen

Strona pozwana: Melanie Klinz

Pytania prejudycjalne**Pytanie pierwsze**

- a) Czy cel klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r.⁽¹⁾ sprzeciwia się w poszczególnym przypadku, w ramach oceny prawnej, uzasadnieniu zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony obiektywnymi powodami w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wyłącznie na podstawie sytuacji występującej w momencie zawarcia tej kolejnej umowy, bez uwzględnienia liczby umów zawartych na czas określony poprzedzających tę umowę, albo
- b) Czy cel klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, polegający na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, nakazuje stawianie „obiektywnym powodom” tym wyższych wymagań, im większa liczba umów o pracę zawartych na czas określony poprzedza umowę obecnie badaną lub im dłużej dany pracownik był już wcześniej zatrudniony na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony?

Pytanie drugie

Czy klauzula 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony sprzeciwia się stosowaniu przepisu krajowego takiego, jak § 14 ust. 1 zdanie drugie pkt 7 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz o umowach o pracę zawieranych na czas określony, zwanej dalej „TzBfG”), który kolejne umowy o pracę zawierane na czas określony jedynie w służbie publicznej uzasadnia „obiektywnymi powodami” polegającymi na tym, że pracownik wynagradzany jest ze środków budżetowych przeznaczonych w prawie budżetowym na zatrudnienie na czas określony, podczas gdy w przypadku pracodawców w sektorze prywatnym tego rodzaju względy ekonomiczne nie są uznawane za „obiektywny powód”?

Pytanie trzecie

- a) Czy wymieniony w pytaniu drugim przepis dotyczący umów o pracę zawieranych na czas określony (w niniejszej sprawie § 14 ust. 1 zdanie drugie pkt 7 TzBfG) jest zgodny z porozumieniem ramowym w sytuacji, gdy przepis budżetowy, do którego odsyła § 14 ust. 1 zdanie drugie pkt 7 TzBfG, wskazuje w sposób wystarczająco konkretny cele tego ograniczenia w czasie umowy o pracę, dotyczące w szczególności rozpatrywanej działalności i warunków jej wykonywania (zob. wyrok Trybunału z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler, pkt 2 streszczenia)?

W przypadku udzielenia na pytanie trzecie a) odpowiedzi twierdzącej:

b) Czy wskazanie celów jest wystarczająco konkretne, jeśli ustawa budżetowa, jak w niniejszej sprawie § 7 ust. 3 ustawy budżetowej Nadrenii Północnej-Westfalii, stanowi jedynie, że środki budżetowe przeznaczone są na działalność na czas określony jako „personel tymczasowy”?

W przypadku udzielenia na pytanie 3 b) odpowiedzi twierdzącej:

c) Czy dotyczy to także sytuacji, w której działalność „personelu tymczasowego” w tym rozumieniu nie obejmuje wyłącznie działalności służącej albo do pokrycia przejściowego wzrostu zapotrzebowania na pracę albo zastąpienia przejściowej nieobecności stałego personelu, lecz jeśli pojęcie „personel tymczasowy” obejmuje również sytuację, w której pracownik wynagradzany jest ze środków budżetowych dostępnych ze względu na przejściową nieobecność w tym samym miejscu pracy stałego personelu, chociaż „personel tymczasowy” zajmuje się działalnością zaspokajającą stałe potrzeby pracodawcy, która nie wykazuje merytorycznego związku z działalnością nieobecnego stałego personelu, albo

d) Czy wykładnia pojęcia „personel tymczasowy”, opisana w pytaniu trzecim c), jest niezgodna z celem Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, polegającym na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony oraz z zasadą sformułowaną w sprawie Angelidaki (wyrok Trybunału z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, pkt 2 streszczenia), że klauzula 5 pkt 1 a) Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony sprzeciwia się przepisowi krajowemu, który uważa „zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym za uzasadnione przez »obiektywne powody« w rozumieniu tej klauzuli z tego tylko powodu, że umowy te są oparte na przepisach prawnych zezwalających na ponowne zawieranie umów dla zaspokojenia pewnych potrzeb tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są zwyczajne i stałe”?

Pytanie czwarte

Czy państwo członkowskie narusza klauzulę 8 pkt 3 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, jeśli ustanawia w ustawie transponującej dyrektywę 1999/70/WE do krajowego porządku prawnego ogólnie dla całej służby publicznej wynikający z prawa budżetowego powód zawarcia umowy o pracę na czas określony taki jak opisany w pytaniu drugim, który w prawie krajowym przed wydaniem dyrektywy 1999/70/WE w porównywalnej formie dotyczył jedynie niewiel-

kiej części służby publicznej (szkolnictwa wyższego)? Czy takie naruszenie prowadzi do tego, że przepis krajowy nie może już być stosowany?

(¹) Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Landesarbeitsgericht Köln (Niemcy) w dniu 29 czerwca 2010 r. — Land Nordrhein-Westfalen przeciwko Sylvii Jansen

(Sprawa C-313/10)

(2010/C 274/05)

Język postępowania: niemiecki

Sąd krajowy

Landesarbeitsgericht Köln

Strony w postępowaniu przed sądem krajowym

Strona skarżąca: Land Nordrhein-Westfalen

Strona pozwana: Sylvia Jansen

Pytania prejudycjalne

Pytanie pierwsze

a) Czy cel klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. (¹) sprzeciwia się w poszczególnym przypadku, w ramach oceny prawnej, uzasadnieniu zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony obiektywnymi powodami w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wyłącznie na podstawie sytuacji występującej w momencie zawarcia tej kolejnej umowy, bez uwzględnienia ilości umów zawartych na czas określony poprzedzających tę umowę, albo

b) Czy cel klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, polegający na zapobieganiu nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, nakazuje stawianie „obiektywnym powodom” tym wyższych wymagań, im większa liczba umów o pracę zawartych na czas określony poprzedza umowę obecnie badaną lub im dłużej dany pracownik był już wcześniej zatrudniony na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony?