



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY  
ELEANOR SHARPSTON  
přednesené dne 23. dubna 2020<sup>1</sup>

**Věc C-681/18**

**JH  
proti  
KG**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunale ordinario di Brescia (okresní soud v Brescii, Itálie)]

„Sociální politika – Směrnice 2008/104 – Dočasné zaměstnání – Po sobě jdoucí smlouvy u stejného uživatele – Článek 5 odst. 5 – Rovné zacházení – Obcházení ustanovení směrnice“

1. Projednávaná věc poskytuje Soudnímu dvoru první příležitost k výkladu čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 o agenturním zaměstnávání<sup>2</sup>. Konkrétně má Soudní dvůr upřesnit, zda se v případě, kdy je pracovník zaměstnán agenturou práce a přidělen jako zaměstnanec agentury práce ke stejnému uživateli prostřednictvím osmi po sobě jdoucích smluv o dočasném zaměstnání a 17 prodlouženích, jedná o „opakující se přidělení, jejichž účelem je obejít ustanovení [této] směrnice“.

### **Právní rámec**

#### ***Listina základních práv Evropské unie***

2. Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“)<sup>3</sup> stanoví:

„1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.

2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

1 – Původní jazyk: angličtina.

2 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9).

3 – Úř. věst. 2007, C 303, s. 1.

### *Směrnice 2008/104*

3. Směrnice 2008/104, jak upřesňuje její první bod odůvodnění, ctí základní práva a zásady uznané Listinou a jejím cílem je zajistit plné dodržování jejího článku 31. Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je „nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.“<sup>4</sup> V tomto rámci by „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě“<sup>5</sup>.

4. Bod 15 odůvodnění uvádí, že „obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. V případě zaměstnanců, kteří mají se svojí agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou, a vzhledem ke zvláštní ochraně vyplývající z takové smlouvy, je třeba stanovit možnost výjimek z pravidel, jež se uplatňují u uživatele“.

5. Bod 21 odůvodnění uvádí, že „členské státy by měly stanovit na ochranu práv zaměstnanců agentur práce správní nebo soudní řízení a za porušení povinností vyplývajících z této směrnice by měly stanovit sankce, které budou účinné, odrazující a přiměřené“.

6. Článek 1 definuje oblast působnosti této směrnice.

„1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.

2. Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.

[...]“

7. Podle článku 2 směrnice 2008/104 je jejím účelem „zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce“.

8. Článek 3 odst. 1 definuje různé pojmy důležité pro použití této směrnice:

- „a) ‚zaměstnancem‘ se rozumí osoba, které je v dotyčném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s vnitrostátním pracovním právem;
- b) ‚agenturou práce‘ fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;
- c) ‚zaměstnancem agentury práce‘ zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;

4 – Bod 12 odůvodnění.

5 – Bod 14 odůvodnění.

- d) ‚uživatel‘ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;
- e) ‚přidělení‘ doba, na niž je zaměstnanec agentury práce umístěn u uživatele, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
- f) základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání‘ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se:
  - i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
  - ii) odměňování.“

9. Článek 4 odst. 1 stanoví, že „[z]ákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání jsou odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležitě fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání“.

10. Článek 5 odst. 1 stanoví, že „[z]ákladní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. [...]“.

11. Článek 5 odst. 5 stanoví, že „[č]lenské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi“.

12. Článek 6 stanoví:

„1. Zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít stálé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni a pod jehož dohledem pracují.“

2. Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.

[...]“

13. Článek 10 odst. 1 stanoví, že „[č]lenské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli. Zejména zajistí, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice“.

## *Italské právo*

14. Předkládající soud uvádí, že v projednávané věci je použitelné Decreto legislativo 10 settembre 2003, No 276 (legislativní nařízení č. 276/2003 ze dne 10. září 2003 o provedení zmocnění v oblasti zaměstnanosti a trhu práce stanovených zákonem č. 30 ze dne 14. února 2003, ve znění nařízení vlády s mocí zákona č. 34/2014, přeměněného na zákon se změnami zákonem 78/2014, dále jen „legislativní nařízení č. 276/2003“).

15. Legislativní úprava přijatá zákonem 78/2014 odstranila z čl. 20 odst. 4 legislativního nařízení č. 276/2003 ustanovení, podle kterého „dočasné přidělení zaměstnanců na dobu určitou je možné z technických důvodů nebo z důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, i když se týkají běžné činnosti uživatele“, i nutnost uvést tyto důvody v písemné smlouvě.

16. Článek 22 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/03 stanoví, že v případě dočasného přidělování zaměstnanců na dobu určitou podléhá pracovní poměr mezi poskytovatelem a zaměstnancem ustanovením legislativního nařízení č. 368/01, „s výhradou ustanovení čl. 5 odst. 3 a následujících ustanovení tohoto legislativního nařízení.“ Původní doba platnosti pracovní smlouvy může být s písemným souhlasem zaměstnance prodloužena v situacích a na dobu, kterou stanoví Contratto collettivo nazionale di lavoro (vnitrostátní kolektivní pracovní smlouva pro agentury práce ze dne 27. února 2014, dále jen „CCNL“), jež se na poskytovatele vztahuje.

17. Článek 27 legislativního nařízení č. 276/03, nadepsaný „Protiprávní dočasné přidělení“, stanoví, že pokud dočasné přidělení zaměstnance neodpovídá omezením a podmínkám stanoveným v tomto legislativním nařízení, může se zaměstnanec prostřednictvím žaloby, která může být podána pouze proti uživateli, domáhat prohlášení, že mezi ním a uživatelem vznikl s účinností od počátku dočasného přidělení pracovní poměr.

18. Článek 5 odst. 3 až 4a Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (legislativní nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS)<sup>6</sup> ve znění použitelném v rozhodné době, stanoví:

„[...] 3. Je-li pracovník znovu zaměstnán na dobu určitou podle článku 1 ve lhůtě deseti dnů od data uplynutí smlouvy, jejíž doba trvání je kratší nebo rovna šesti měsícům, nebo dvaceti dnů od data uplynutí doby platnosti smlouvy, jejíž doba trvání je delší než šest měsíců, druhá smlouva je považována za uzavřenou na dobu neurčitou. [...]

4. V případě uzavření dvou po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, tedy provedených bez přerušení, je pracovní smlouva považována za uzavřenou na dobu neurčitou od data uzavření první smlouvy.

4a. Aníž je dotčena úprava po sobě jdoucích smluv uvedená v předchozích odstavcích a s výhradou různých ustanovení kolektivních smluv[...], pokud v důsledku po sobě jdoucích smluv na dobu určitou pro výkon rovnocenných úkolů přesáhla doba trvání pracovního poměru mezi týměž zaměstnavatelem a týměž zaměstnancem v souhrnu 36 měsíců, včetně prodloužení a obnovení, bez ohledu na období přerušení mezi smlouvami, pracovní poměr se považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou[...].“

19. Článek 47 CCNL stanoví, že prodloužení smluv se řídí výlučně CCNL. Podle čl. 22 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/03 mohou být smlouvy na dobu určitou prodlouženy až šestkrát. Žádná smlouva, včetně prodloužení, nesmí přesáhnout 36 měsíců.

6 – 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. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

20. Články 1344 a 1421 italského občanského zákoníku stanoví, že smlouvy uzavřené za účelem obcházení uplatnění kogentních ustanovení jsou neplatné.

### **Skutkový stav, řízení a předběžná otázka**

21. JH je zaměstnancem agentury práce. Byl přidělen uživateli KG jako zaměstnanec agentury práce, kde byl od 3. března 2014 do 30. listopadu 2016 zaměstnán jako dělník obsluhující stroje a soustruh, a to prostřednictvím po sobě jdoucích smluv o přidělení zaměstnance (celkem osm) a různých prodloužení (celkem 17).

22. Dne 21. února 2017 podal JH proti společnosti KG žalobu k Tribunale ordinario di Brescia (okresní soud v Brescii, Itálie). Navrhl, aby předkládající soud: a) určil a prohlásil protiprávnost nebo neplatnost smluv o přidělení zaměstnance, na jejichž základě pracoval u KG; b) prohlásil, že mu vznikl u KG pracovní poměr na dobu neurčitou ode dne 3. března 2014; c) nařídil KG, aby jej opětovně zařadila na pracovní místo a uložil jí povinnost nahradit škodu a uhradit související příspěvky na sociální zabezpečení. JH rovněž požádal předkládající soud, aby položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku týkající se výkladu směrnice 2008/104, a zejména jejího čl. 5 odst. 5.

23. Předkládající soud uvádí, že právní úprava použitelná v rozhodné době (viz bod 15 tohoto stanoviska) i) nestanoví, že smlouvy musí pro účely toho, aby bylo možné využít přidělení zaměstnance, obsahovat technické důvody nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců; ii) nestanoví, že tyto důvody musí být přechodné, ani iii) neomezuje opakující se přidělení zaměstnance ke stejnému uživateli. Kromě toho předkládající soud uvádí, že CCNL (viz bod 19 výše) není použitelná, jelikož upravuje pouze vztah mezi zaměstnanci agentur práce a agenturami práce, a nikoli mezi zaměstnanci agentur práce a uživateli. Předkládající soud uvádí, že tato právní úprava ve znění použitelném v rozhodné době nestanoví, že ve smlouvě musí být uvedeny důvody využití přidělení pracovní síly, ani nezakazuje uzavření nové smlouvy, aniž by nastalo přerušování, bezprostředně po ukončení šestého prodloužení předchozí smlouvy.

24. Předkládající soud má pochybnosti o slučitelnosti této vnitrostátní právní úpravy se směrnicí 2008/104, a zejména s bodem 15 jejího odůvodnění ve spojení s jejím čl. 5 odst. 5, jelikož neumožňuje soudní přezkum důvodů využívání přidělování zaměstnanců a nestanoví omezení ve vztahu k opakujícím se přidělením téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli.

25. Za těchto podmínek pokládá předkládající soud následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 5 odst. 5 (směrnice 2008/104) vykládán v tom smyslu, že brání použití legislativního nařízení č. 276/2003 ve znění nařízení vlády s mocí zákona č. 34/2014, které: a) nestanoví omezení opakujících se přidělení téhož zaměstnance ke stejnému uživateli; b) neukládá, že k tomu, aby využití přidělení zaměstnanců na dobu určitou bylo v souladu s právem, musí existovat technické důvody nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít; c) nestanoví, že k tomu, aby využití této formy pracovní smlouvy bylo v souladu s právem, musí mít požadavek výrobní potřeby uživatele dočasný charakter?“

26. Písemná vyjádření předložili JH, italská vláda a Evropská komise. Ačkoli JH požadoval jednání, Soudní dvůr podle čl. 76 odst. 2 jednacího řádu rozhodl, že se jednání konat nebude.



## Posouzení

### *Přípustnost*

27. Italská vláda tvrdí, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřijatelná. Zaprvé uvádí, že i když se vnitrostátní právní úprava, které se dovolává předkládající soud, použije pouze na pracovní smlouvy na dobu určitou, předkládající soud neuvádí nic o povaze (smlouva na dobu určitou či neurčitou) pracovní smlouvy mezi JH a agenturou práce. Zadruhé spor, který byl předložen předkládajícímu soudu, je sporem mezi jednotlivci a směrnice 2008/104 nemá přímý horizontální účinek. Odpověď na předběžnou otázku by tak neměla vliv na řešení sporu v původním řízení: jediným pozitivním výsledkem pro JH by bylo získání náhrady škody od italského státu v případě, že by bylo konstatováno, že italský stát provedl směrnici 2008/104 neúplně nebo nesprávně.

28. Podle ustálené judikatury platí, že na „otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, se vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí ze strany Soudního dvora rozhodnout o žádosti podané vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny“<sup>7</sup>.

29. Pokud jde o posledně uvedený aspekt, potřeba dospět k výkladu unijního práva, který by byl pro vnitrostátní soud užitečný, vyžaduje, aby tento soud vymezil skutkový a právní rámec, ze kterého vychází otázky, které pokládá, nebo aby alespoň vysvětlil skutkové předpoklady, na kterých jsou tyto otázky založeny. Soudní dvůr je totiž oprávněn rozhodovat o výkladu nebo platnosti unijních předpisů pouze na základě skutečností, které mu předložil vnitrostátní soud. Předkládající soud musí rovněž uvést konkrétní důvody, které jej vedly k tomu, že si klade otázku týkající se výkladu určitých ustanovení unijního práva a má za to, že je nezbytné položit předběžné otázky Soudnímu dvoru. Vedle toho je nezbytné, aby vnitrostátní soud podal minimální vysvětlení k důvodům volby ustanovení unijního práva, o jejichž výklad žádá, jakož i k souvislosti, kterou spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátní právní úpravou použitelnou na spor, který mu byl předložen<sup>8</sup>.

30. Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že se předkládající soud táže Soudního dvora na výklad čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104. Předkládající soud vysvětluje, že tato odpověď je nezbytná k vyřešení sporu, který mu byl předložen. V tomto kontextu jsou argumenty italské vlády týkající se nemožnosti použít ustanovení dotčené směrnice přímo na spor mezi jednotlivci irelevantní. Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že Soudní dvůr má pravomoc v rámci řízení o předběžné otázce rozhodovat o výkladu ustanovení unijního práva bez ohledu na to, zda mají přímý účinek na účastníky dotčeného sporu, či nikoli<sup>9</sup>.

31. Mám za to, že předkládací rozhodnutí popisuje dostatečným způsobem skutkové okolnosti, na nichž je předběžná otázka založena, k tomu, aby Soudní dvůr mohl na položenou otázku užitečně odpovědět.

32. Mám tedy za to, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

7 – Rozsudek ze dne 11. dubna 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, bod 29 a citovaná judikatura. Soudní dvůr může rovněž odmítnout žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na posledně uvedeném základě: viz rozsudek ze dne 16. února 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, bod 29.

8 – Rozsudek ze dne 2. května 2019, Asendia Spain, C-259/18, EU:C:2019:346, body 17 a 18, jakož i citovaná judikatura.

9 – Rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 35 a citovaná judikatura.

### **Předběžná otázka**

33. Svou předběžnou otázkou se předkládající soud táže, zda čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 brání vnitrostátní právní úpravě, která: a) nestanoví omezení opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli; b) neukládá, že k tomu, aby využití přidělení zaměstnanců na dobu určitou bylo v souladu s právem, musí existovat technické důvody nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít; c) nestanoví, že k tomu, aby využití této formy pracovní smlouvy bylo v souladu s právem, musí mít požadavek dočasné výrobní potřeby uživatele dočasný charakter.

34. Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu se budu rovněž zabývat širším kontextem, a sice zda dochází k obcházení dotčených ustanovení směrnice 2008/104.

35. Za tímto účelem musím přezkoumat cíl a oblast působnosti směrnice 2008/104, jakož i účel, znění a kontext čl. 5 odst. 5 této směrnice.

36. Směrnice 2008/104 je založena na dřívějším čl. 137 odst. 1 a 2 SES (nyní článek 153 SFEU), který zmocňoval orgány „stanovit[...] směrnice, minimální požadavky, které se uplatní postupně“ týkající se zejména „pracovních podmínek“. Byla přijata k doplnění dvou předchozích směrnic týkajících se atypické práce, která zahrnuje práci na částečný úvazek a vztahy v rámci agenturního zaměstnávání<sup>10</sup>. Obecným cílem činnosti Evropské unie v této oblasti bylo rozvinout pružné formy práce a současně usilovat o větší harmonizaci sociálního práva, které se na ni vztahuje. Regulační model, který je základem takové činnosti a má za cíl dosažení rovnováhy mezi pružností a jistotou zaměstnání, byl pojmenován „flexikurita“<sup>11</sup>.

37. Směrnice 2008/104 tak vyvažuje cíl „pružnosti“ sledovaný podniky a cíl „jistoty“ odpovídající ochraně zaměstnanců. Podle bodu 11 odůvodnění má tato směrnice za cíl vyhovovat nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života a přispívat tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.

38. Směrnice 2008/104 vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který není diskriminační, je transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery. Podle článku 2 je cílem této směrnice zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení na tyto zaměstnance a že agentury práce budou uznány za zaměstnavatele a bude vzata v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání tohoto druhu zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce<sup>12</sup>.

10 – Jedná se o směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267) a směrnicí Rady 1999/70.

11 – Viz bod 9 odůvodnění a obecné zásady flexikurity přijaté Radou dne 5. a 6. prosince 2007 a schválené Evropskou radou v Bruselu dne 14. prosince 2007 (dokument Rady 16201/07), jakož i sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, nazvané „K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“ [COM (2007) 359 final ze dne 27. června 2007]. Viz také stanovisko generálního advokáta M. Szpunara ve věci AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, bod 33.

12 – Rozsudek ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, bod 35.

39. Směrnice 2008/104 se tedy vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce a na podmínky pro využívání agenturního zaměstnávání. Dvojí cíl této směrnice se projevuje rovněž v její struktuře. Nebereme-li v potaz úvodní ustanovení (oblast působnosti, cíl a definice) a závěrečná ustanovení, je směrnice 2008/104 rozdělena do dvou částí. Článek 4, který uzavírá kapitolu I („Obecná ustanovení“), upravuje omezení využívání agenturního zaměstnávání. Kapitola II („Pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“), která obsahuje články 5 až 8, se týká rovného zacházení, přístupu k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání, zastoupení a informování<sup>13</sup>.

40. I když tato ustanovení přibližují agenturní zaměstnávání „obvyklým“ pracovněprávním vztahům, je zřejmé<sup>14</sup>, že výchozím bodem směrnice 2008/104 je, že obecnou formou pracovněprávních vztahů jsou (a dodávám, že by měly být) pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Cílem dotčené směrnice je tedy podpořit přístup zaměstnanců agentur práce k trvalému zaměstnání u uživatele, přičemž tento cíl se odráží zejména v jejím čl. 6 odst. 1 a 2<sup>15</sup>.

41. Směrnice 2008/104 se vztahuje na „zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali“ (čl. 1 odst. 1), jakož i na „veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy“ (čl. 1 odst. 2). Soudní dvůr vyložil pojem „zaměstnanec“ tak, že „zahrnuje všechny osoby, které vykonávají práci, to znamená, že po určitou dobu ve prospěch jiné osoby pod jejím vedením vykonávají činnosti, za které pobírají odměnu, a z tohoto důvodu je jim v dotčeném členském státě poskytována ochrana, a to bez ohledu na právní kvalifikaci jejich pracovněprávního vztahu ve vnitrostátním právu, povahu právního vztahu mezi těmito dvěma osobami a formu tohoto vztahu“; a pojem „hospodářská činnost“ jako „každou činnost, která spočívá v nabídce zboží nebo služeb na daném trhu“<sup>16</sup>.

42. Důležitou součástí směrnice 2008/104 je zásada rovného zacházení. V souladu s čl. 5 odst. 1 této směrnice tak musí mít zaměstnanec agentury práce po dobu trvání jeho přidělení k uživateli přinejmenším nárok na základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, jež by se na něj vztahovaly, pokud by ho tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

43. Pojem „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“, který určuje oblast působnosti zásady rovného zacházení, jež se použije na zaměstnance agentur práce, je definován v čl. 3 odst. 1 písm. f). Zpráva vypracovaná odbornou skupinou vytvořenou Komisí naznačuje, že Komise má za to, že výčet takových podmínek uvedený v čl. 3 odst. 1 písm. f) bodech i) a ii) není taxativní<sup>17</sup>.

44. S tímto přístupem souhlasím. Cílem směrnice 2008/104 je zajistit „plný soulad“ (viz bod 1 odůvodnění) s článkem 31 Listiny, který odkazuje na „pracovní podmínky“ v obecnější rovině. Vysvětlení k Listině<sup>18</sup> uvádějí, že tento výraz je třeba vykládat v souladu s článkem 156 SFEU<sup>19</sup>. Tento článek uvádí „pracovní podmínky“ jako jednu z oblastí, ve kterých může Komise zasáhnout za účelem podpory spolupráce mezi členskými státy a usnadnění koordinace jejich činnosti. Tento pojem však

13 – Viz stanovisko generálního advokáta M. Szpunara ve věci AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, body 30 a 35.

14 – Bod 15 odůvodnění.

15 – Viz Engel, Chris, „Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive“, in *Temporary work in the European Union and the United States*, Bulletin of comparative labour relations č. 82, 2013, s. 19.

16 – Rozsudek ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, body 43 a 44.

17 – Evropská komise, Zpráva odborné skupiny – Provádění směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, srpen 2011, s. 21.

18 – Úř. věst. 2007, C 303, s. 17.

19 – Článek 156 SFEU stanoví, že „za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 a aniž jsou dotčena jiná ustanovení Smluv, podporuje Komise spolupráci mezi členskými státy a usnadňuje koordinaci jejich činnosti ve všech oblastech sociální politiky spadajících do této kapitoly, a zejména v oblastech: – zaměstnanosti – pracovního práva a pracovních podmínek – odborného a dalšího vzdělávání – sociálního zabezpečení – ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání – ochrany zdraví při práci – práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.“



nedefinuje. Zdá se mi, že skutečnost, že dotčená směrnice podporuje „plný soulad“ s článkem 31 Listiny ve spojení s „ochranným“ cílem sledovaným touto směrnicí, svědčí ve prospěch toho, že „pracovní podmínky“ nelze vykládat příliš restriktivně<sup>20</sup>, a to bez ohledu na zdánlivě vyčerpávající charakter výčtu uvedeného v jejím textu.

45. Článek 5 odst. 5 směrnice 2008/104 ukládá členským státům přijmout vhodná opatření k zamezení nesprávného používání článku 5, a zejména k zamezení opakujících se přidělení, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice.

46. Toto ustanovení ukládá členským státům dvě různé povinnosti. *První* je zamezit nesprávnému používání samotného článku 5. *Druhá* spočívá v zamezení opakujících se přidělení, jejichž cílem je obejít ustanovení směrnice 2008/104 jako celku. Nevykládám použití výrazu „a zejména“ tak, že by měl spojovat obě povinnosti v tom smyslu, že by druhá povinnost byla automaticky a zcela podřazena první povinnosti. Obě tyto povinnosti se týkají odlišných aspektů zaměstnání u uživatele. První se týká „nesprávného používání“ článku 5 (a pouze tohoto článku). Druhá povinnost je širší a má zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je „obejít ustanovení této směrnice“ (jako celku).

47. Z toho vyplývá, že nesdílím postoj Komise zaujatý v jejím písemném vyjádření, podle něhož se čl. 5 odst. 5 použije výlučně na zneužití zásady rovného zacházení, jak je zakotvena v čl. 5 odst. 1 až 4. Tento restriktivní výklad opomíjí skutečnost, že čl. 5 odst. 5 obsahuje dvě části, z nichž druhá se týká „zamezení opakujících se přidělení, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice“. Naráží rovněž na samotný cíl dotčené směrnice, kterým je ochrana zaměstnanců agentur práce a zlepšení kvality agenturního zaměstnávání.

48. Mám tedy za to, že povinnost uložená členským státům v čl. 5 odst. 5 zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je „obejít ustanovení“ směrnice 2008/104, musí být chápána tak, že se týká *všech* ustanovení této směrnice, tak jak jsou vykládána ve světle systematiky a účelu této směrnice.

49. Článek 5 odst. 5 směrnice 2008/104 ukládá v této souvislosti členským státům povinnost zamezit opakujícím se přidělením s cílem „obejít ustanovení“ této směrnice, aby se zabránilo tomu, že se agenturní zaměstnávání u téhož uživatele příliš snadno stane trvalou situací, v níž budou zaměstnanci agentur práce „zachyceni“?

50. Nejprve připomínám, i když se možná zbytečně opakuji, že „zaměstnanec agentur práce“ je definován v čl. 3 odst. 1 písm. c) tak, že pracují „přechodně“ pod dohledem a vedením uživatele, ke kterému byli přiděleni.

51. Ze samotného názvu směrnice 2008/104 je zřejmé, že pracovněprávní vztahy, na které se vztahuje, jsou (a z povahy věci mají být) *přechodné*. Tento pojem je použit mimo jiné v ustanoveních, která vymezují oblast působnosti této směrnice (článek 1), její účel (článek 2), jakož i v definicích jejich klíčových výrazů obsažených v čl. 3 odst. 1 písm. b), c), d) a e). Pojem „přechodný“ znamená „trvajíc jen po omezenou dobu“; „nikoliv trvalý“<sup>21</sup>. Dotčená směrnice mimoto uvádí, že „pracovní smlouvy na

20 – Viz Robin-Olivier, Sophie, *Article 31: conditions de travail justes et équitables*, in *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice, Rizcallah, Cécilia, Van Drooghenbroeck, Sébastien, Brusel, Bruylant, 2019, s. 789–805.

21 – Viz Oxford Dictionary of English. Ve francouzštině je výraz „přechodný“ použitý v názvu dotčené směrnice a v ustanoveních, která stanoví oblast její působnosti, účel a základní definice, uveden jako „intérimaire“, který je popsán jako „travailler de manière temporaire“ [čl. 1 odst. 1, čl. 3 odst. 1 písm. b), c), d) a e)]. Petit Robert de la langue française definuje pojem „intérimaire“ jako „dočasný“ nebo „přechodný“ a „temporaire“ jako „časově omezený“. V italštině, která je jednacím jazykem, jsou použity výrazy „interinale“ a „temporaneamente“.

dobu neurčitou“ (tedy pracovněprávní vztahy na dobu neurčitou) jsou obecnou formou pracovněprávních vztahů a že zaměstnanci agentur práce musí být informováni o volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejné možnosti najít trvalé zaměstnání jako ostatní zaměstnanci (viz bod 15 odůvodnění a čl. 6 odst. 1 a 2)<sup>22</sup>.

52. Souhlasím s názorem italské vlády a Komise, že směrnice 2008/104 nevymezuje konkrétní opatření, která musí členské státy přijmout, aby zamezily opakujícím se přidělením téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli, „jejichž cílem je obejít“ ustanovení této směrnice. Směrnice 2008/104 tak (například) neukládá členským státům povinnost podmínit využívání takových opakujících se přidělení výslovnou povinností uvést důvody pro přijetí nebo obnovení dotčených smluv. Z toho však vyplývá, že čl. 5 odst. 5 je příliš ambiciózní – poněkud méně sofistikovaně lze říci, že je bezzubý.

53. Znění čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104 („Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku, a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice“) je jasné, přesné a bezpodmínečné. Bez přílišných obtíží připomíná klasický test přímého účinku. V této souvislosti se „vnitrostátním právem nebo zvyklostmi“ rozumí *prostředek*, kterým členský stát splní svou povinnost; avšak nemají vliv na jasnost, přesnost nebo bezpodmínečnost povinnosti jako takové. Členské státy musí zajistit – samozřejmě v mezích dotčené směrnice – aby k tomuto pochybení *nedošlo*. Ve „vertikálním“ kontextu, kdy by žalovaným byl stát nebo státní instituce<sup>23</sup>, by zaměstnanec agentury práce mohl ze samotné směrnice vyvodit silnou podporu.

54. V této souvislosti beru plně v úvahu to, že směrnice 2008/104 je, jak vyplývá z jejího právního základu (viz bod 36 výše), směrnicí o minimálních požadavcích. Její znění a systematika totiž neumožňují stanovit přesné a konkrétní povinnosti, které nejsou v textu obsaženy. To však *neznamená*, že je možné nebrat v potaz nebo ignorovat povinnosti, které dotčená směrnice ukládá členským státům.

55. Je třeba doplnit několik dodatečných bodů.

56. Vzhledem k tomu, že směrnice 2008/104 je směrnicí o minimálních požadavcích, je jasné, že členský stát může takovou zvláštní právní úpravu zavést. Je třeba podotknout, že čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104 stanoví, že vnitrostátní právní úprava obsahující zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání musí být odůvodněna na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání<sup>24</sup>. Pokud opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vede k délce služby u tohoto uživatele, která (značně) přesahuje to, co je možné rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, jedná se podle mého názoru právě o takové zneužití. I když je pravda, že vnitrostátní opatření, které brání takové situaci, je „omezením využívání agenturního zaměstnávání“, lze takové omezení snadno odůvodnit důvody obecného zájmu výslovně uvedenými v čl. 4 odst. 1, a sice ochranou zaměstnanců agentur práce a zamezením zneužívání.

22 – Poznámám (aniž navrhuji, aby závěr byl uplatněn na projednávanou věc: viz bod 66 níže), že pokud jde o věci týkající se ustanovení 5 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přílohou směrnice 1999/70, Soudní dvůr rozhodl, že „obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které nemají ve skutečnosti dočasnou povahu, nýbrž jsou stále a trvalé, totiž není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, neboť takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází rámcová dohoda, a sice že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, přestože pracovní smlouvy na dobu určitou jsou pro zaměstnávání v určitých odvětvích či pro výkon určitých povolání nebo činností charakteristické“ (zdůrazněno autorkou tohoto stanoviska). Viz rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz and Others, C- 103/18 and C 429/18, EU:C:2020:219, bod 76 a citovaná judikatura.

23 – *Locus classicus* formulace „vertikálního“ přímého účinku je rozsudek ze dne 12. července 1990, Foster v. British Gas, C-188/89, EU:C:1990:313. Nedávno viz rozsudek ze dne 10. října 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, jakož i mé stanovisko v této věci (EU:C:2017:492).

24 – Rozsudek ze dne 17. března 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, body 23 a 32.

57. Dále časté opakování opakujících se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli obchází samotnou podstatu ustanovení dotčené směrnice a představuje zneužití této formy pracovněprávního vztahu. Mění rovněž (zcela zřejmě) rovnováhu dosaženou dotčenou směrnicí mezi „pružností“ zaměstnavatelů a „jistotou“ zaměstnanců, kterou směrnice zajišťuje (viz body 36 a 37 tohoto stanoviska), protože narušuje jistotu zaměstnanců.

58. Zatřetí se mi zdá, že vzhledem k tomu, že v konkrétním případě není poskytnuto *žádné* objektivní vysvětlení, pokud jde o důvody, proč uživatel využívá po sobě jdoucí smlouvy o přidělení zaměstnance agentury práce, musí být vnitrostátní soud zvláště obezřetný (je tomu tak *tím spíše*, že je *tentýž* zaměstnanec agentury práce přidělen uživateli řadou dotčených smluv). *Aniž* vnitrostátní soud překročí meze směrnice, musí v rámci vnitrostátního právního rámce a s ohledem na okolnosti každého případu přezkoumat, zda jsou *některá* ustanovení dotčené směrnice obcházena prostřednictvím opakujících se přidělení.

59. Při přezkumu dodržování povinnosti uvedené v čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 tak vnitrostátní soud musí vzít v úvahu nejen zásadu rovného zacházení v oblasti „pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání“ zakotvenou v čl. 5 odst. 1, ale rovněž jiná ustanovení, jako je čl. 6 odst. 1 a 2, která usnadňují přístup zaměstnanců agentur práce k trvalému zaměstnání.

60. V této fázi je užitečné přezkoumat úvahy Soudního dvora ve věci Sciotto<sup>25</sup>, o níž se JH do značné míry opírá.

61. Martina Sciotto byla zaměstnána u Fondazione Teatro dell'Opera di Roma jako sborová tanečnice na základě několika smluv na dobu určitou, které byly prodlouženy v rámci různých uměleckých představení uváděných mezi roky 2007 a 2011. Její pracovní smlouvy neuváděly zvláštní technické, organizační nebo produkční požadavky, které by odůvodňovaly použití pracovních smluv na dobu určitou, a nikoli smlouvy na dobu neurčitou. Domáhala se tedy určení protiprávnosti uvedených smluv, přeměny jejího pracovního poměru na smlouvu na dobu neurčitou a náhrady vzniklé újmy.

62. Unijním právem použitelným v této věci byla rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou přiložená ke směrnici 1999/70. Ustanovení 5 této rámcové dohody zavedlo konkrétní opatření, která zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou<sup>26</sup>. Jak Soudní dvůr výslovně uvedl, „*ustanovení 5 bod 1* rámcové dohody ukládá členským státům, aby s cílem zabránit zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou *účinně a závazně přijaly* alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenná právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v bodě 1 písm. a) a až c) tohoto ustanovení se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovení těchto pracovních smluv a poměrů[...]“<sup>27</sup>. Soudní dvůr připomněl, že pojem „objektivní důvody“ musí být chápán tak, že míří na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat 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 inherentních vlastností, nebo případně z naplňování legitimního cíle sociální politiky členského státu“<sup>28</sup>.

25 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, C-331/17, EU:C:2018:859 (dále jen „Sciotto“).

26 – Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je přiložená ke směrnici 1999/70, v bodě 1 stanoví, že „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.“

27 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 32, kurziva provedena autorkou tohoto stanoviska.

28 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 39.

63. V tomto legislativním rámci a rámci judikatury Soudní dvůr rozhodl, že „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 v souladu s [těmito] požadavky. 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 zneužívání tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem [rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, přiloženou ke směrnici 1999/70]“<sup>29</sup>.

64. Soudní dvůr tak rozhodl, že ustanovení 5 musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, podle níž obecná právní pravidla upravující pracovní poměry a postihující zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou prostřednictvím automatické změny kvalifikace smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, jestliže pracovní poměr trvá po určitém datu, nejsou použitelná na odvětví činnosti operních a symfonických nadací, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje žádné jiné účinné opatření postihující zneužití zjištěná v tomto odvětví<sup>30</sup>.

65. JH ve svém písemném vyjádření tvrdil, že rozsudek ve věci *Sciotto* lze *jako takový použít* na projednávanou věc.

66. Toto tvrzení odmítám. Je zjevné, že výsledek ve věci *Sciotto* vyplývá z ustanovení unijního práva, které má jinou povahu než ustanovení čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104<sup>31</sup>. Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou přiložené ke směrnici 1999/70 tak stanoví *zvláštní povinnosti*, jejichž cílem je zabránit zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Článek 5 odst. 5 směrnice 2008/104 obsahuje *obecnou povinnost* zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Rovněž platí, že vzhledem k tomu, že směrnice 2008/104 stanoví pouze minimální požadavky, není možné ve směrnici 2008/104 stanovit podrobné a konkrétní povinnosti – jako je maximální celková doba po sobě jdoucích pracovních smluv nebo (maximální) počet obnovení takových smluv – jako ty, které jsou výslovně obsaženy v ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou přiložené ke směrnici 1999/70.

67. Dále je třeba rovněž připomenout ty části odůvodnění Soudního dvora v rozsudku *Sciotto*, které mají obecnější povahu. Soudní dvůr zdůraznil, že „pokud unijní právo nestanoví konkrétní sankce pro případ, že bylo zjištěno zneužití, jsou vnitrostátní orgány povinny přijmout opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující, aby zajistila plnou účinnost [dotčeného unijního ustanovení]. Pokud k takovému zneužití [po sobě jdoucích] pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou došlo, musí být možné použít opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení příslušné sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení unijního práva“<sup>32</sup>. Podle ustálené judikatury platí, že „povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnici, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost – plynoucí z článku 4 SEU – přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti jsou uloženy všem orgánům členských států včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomoci“<sup>33</sup>. V této

29 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 40 a citovaná judikatura.

30 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 72 a výrok.

31 – Z judikatury Soudního dvora rovněž vyplývá, že směrnice 1999/70 a směrnice 2008/104 mají odlišnou oblast působnosti. Pracovní poměry na dobu určitou zaměstnance agentury práce dočasně přiděleného agenturou práce k výkonu práce uživateli nespádají do oblasti působnosti směrnice 1999/70. Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, bod 42.

32 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, body 64 a 65.

33 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 67; rozsudek ze dne 5. října 2004, *Pfeiffer a další v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhut eV* (dále jen „*Pfeiffer*“), C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 67.



souvislosti Soudní dvůr uvedl, že „přísluší soudu, kterému byla věc předložena, aby – *v co největším možném rozsahu*, a pokud došlo ke *zneužití* po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou – vyložil a použil relevantní ustanovení vnitrostátního práva tak, aby toto zneužití náležitě sankcionoval a odstranil následky porušení unijního práva“<sup>34</sup>.

68. Rovněž připomínám, že ve věci Pfeiffer<sup>35</sup> poskytl velký senát vnitrostátním soudům užitečné informace ohledně správného postupu, který má být přijat, pokud jde o přezkum dopadu ustanovení směrnice, které má přímý účinek v rámci sporu mezi jednotlivci.

69. Zejména tedy „ačkoli zásada výkladu vnitrostátního práva v souladu s [unijním] právem se v první řadě týká vnitrostátních ustanovení přijatých k provedení příslušné směrnice, neomezuje se však na pouhý výklad znění těchto ustanovení, nýbrž vyžaduje, aby vnitrostátní soud vzal v úvahu celé vnitrostátní právo za účelem posouzení, nakolik může být uplatněno způsobem, který nevede k výsledku, jenž je v rozporu s výsledkem směrnicí zamýšleným“<sup>36</sup>. V krátkosti, „zásada výkladu v souladu s [unijním] právem tudíž vyžaduje, aby předkládající soud učinil vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci, aby zaručil plnou efektivitu [dotčené směrnice]“<sup>37</sup>.

70. Při obdobném použití na věc spadající do působnosti čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 tyto úvahy znamenají, že: i) v mezích směrnice 2008/104 musí členský stát zaručit, aby jeho vnitrostátní právní řád obsahoval opatření vhodná k zajištění plné účinnosti unijního práva s cílem zamezit využívání opakujících se přidělení, jejichž cílem je obejít dočasnou povahu pracovních vztahů, na které se vztahuje směrnice 2008/104; ii) zásada výkladu v souladu s unijním právem vyžaduje, aby předkládající soud učinil vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci, aby zaručil plnou účinnost směrnice 2008/104 tím, že uloží sankci za dotčené zneužití a odstraní následky porušení unijního práva.

71. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy dospívám k závěru, že čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 nebrání vnitrostátní právní úpravě, která: a) nestanoví omezení opakujících se přidělení zaměstnance ke stejnému uživateli; b) nepodřizuje zákonnost využití přidělení zaměstnanců na dobu určitou uvedením technických důvodů nebo důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít, a c) nestanoví požadavek dočasné výrobní potřeby uživatele jako podmínku zákonnosti pro využití této formy pracovní smlouvy.

72. Opakující se přidělení téhož zaměstnance ke stejnému uživateli, která jako celek překračují dobu, kterou lze rozumně považovat za „dočasnou“ a která se netýkají pracovní smlouvy na dobu neurčitou uzavřené mezi zaměstnancem agentury práce a agenturou práce, však obcházejí samotnou podstatu ustanovení směrnice 2008/104 a představují zneužití této formy pracovního vztahu. Vnitrostátnímu soudu přísluší, aby tyto okolnosti posoudil. V případě zneužití opakujících se přidělení ukládají povinnost loajální spolupráce a zásada výkladu v souladu s unijním právem předkládajícímu soudu, aby učinil vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci, aby zaručil plnou efektivitu směrnice 2008/104 tím, že uloží sankci za dotčené zneužití a odstraní následky porušení unijního práva.

34 – Rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 69 (kurziva provedena autorkou tohoto stanoviska).

35 – Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 107 až 119.

36 – Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 115.

37 – Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 118. Viz také stanovisko generálního advokáta M. Szpunara ve věci AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, které se v bodě 134 týkalo čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104. V bodě 135 tohoto stanoviska generální advokát M. Szpunar zdůraznil, že neexistence konkrétních prováděcích opatření týkajících se čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104 nebrání vnitrostátnímu předkládajícímu soudu v tom, aby s přihlédnutím k veškerému vnitrostátnímu právu ověřil, zda může prostřednictvím výkladu dosáhnout výsledku konformního s unijním právem.



## Závěry

73. Navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžnou otázku položenou Tribunale ordinario di Brescia (okresní soud v Brescii, Itálie) odpověděl následovně:

- Článek 5 odst. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 nebrání vnitrostátní právní úpravě, která: a) nestanoví omezení opakujících se přidělení zaměstnance ke stejnému uživateli; b) neukládá, že k tomu, aby využití přidělení zaměstnanců na dobu určitou bylo v souladu s právem, musí existovat technické důvody nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít, a c) nestanoví, že k tomu, aby využití této formy pracovní smlouvy bylo v souladu s právem, musí mít požadavek dočasné výrobní potřeby uživatele dočasný charakter.
- Opakující se přidělení téhož zaměstnance ke stejnému uživateli, která jako celek překračují dobu, kterou lze rozumně považovat za „dočasnou“, a která se netýkají pracovní smlouvy na dobu neurčitou uzavřené mezi zaměstnancem agentury práce a agenturou práce, obchází samotnou podstatu ustanovení směrnice 2008/104 a představují zneužití této formy pracovněprávního vztahu. Je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda tyto okolnosti nastaly v projednávané věci.
- V případě zneužití opakujících se přidělení ukládají povinnost loajální spolupráce a zásada výkladu v souladu s unijním právem předkládajícímu soudu, aby učinil vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci, aby zaručil plnou účinnost směrnice 2008/104 tím, že uloží sankci za dotčené zneužití a odstraní následky porušení unijního práva.