



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

14. října 2020 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2008/104/ES – Agenturní zaměstnávání – Článek 5 odst. 5 – Rovné zacházení – Vhodná opatření k zamezení zneužívání agenturního zaměstnávání – Povinnost členských států zamezit opakujícím se přidělením – Chybějící omezení ve vnitrostátní právní úpravě – Požadavek konformního výkladu“

Ve věci C-681/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale ordinario di Brescia (soud v Brescii, Itálie) ze dne 16. října 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 31. října 2018, v řízení

JH

proti

KG,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabadžev, předseda senátu, K. Lenaerts, předseda Soudního dvora, vykonávající funkci soudce druhého senátu, A. Kumin (zpravodaj), T. von Danwitz a P. G. Xuereb, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za JH A. Carbonellim, avvocato,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. Rocchittou, avvocato dello Stato,
- za Evropskou komisi původně M. van Beekem a C. Zadrem, poté M. van Hoofem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 23. dubna 2020,

vydává tento

* Jednací jazyk: italština.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 5 odst. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi JH a KG ohledně žádosti JH, zaměstnance agentury práce přiděleného k výkonu práce ke společnosti KG, aby mu bylo přiznáno postavení zaměstnance této společnosti na dobu neurčitou zejména z důvodu překročení maximálního počtu prodloužení smluv o přidělení agenturního zaměstnance povolených vnitrostátní právní úpravou.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Body 10 až 12 a 15 odůvodnění směrnice 2008/104 uvádějí:
 - „(10) V rámci Evropské unie existují značné rozdíly, pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce.
 - (11) Agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.
 - (12) 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.

[...]

 - (15) 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.“
- 4 Článek 1 této směrnice, týkající se oblasti její působnosti, v odstavci 1 stanoví:

„Tato směrnice 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.“
- 5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Cíl“, stanoví:

„Cílem této směrnice je 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.“

6 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Definice“, v odstavci 1 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

[...]

- 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;
- d) ‚uživatelé‘ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;
- e) ‚přidělením‘ 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.“

7 Článek 4 směrnice 2008/104, nadepsaný „Přezkum omezení nebo zákazů“, stanoví v odst. 1:

„Zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být 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 náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.“

8 Článek 5 této směrnice, nadepsaný „Zásada rovného zacházení“, je obsažen v její kapitole II věnované pracovním podmínkám. Tento článek zní následovně:

„1. Základní 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.“

Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se:

- a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a
- b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

2. Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.

4. Za podmínky, že je zaměstnancům agentur práce zajištěna přiměřená úroveň ochrany, mohou členské státy, jejichž právní řád neumožňuje prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo jejichž právní řád nebo zvyklosti neumožňují rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod uzavřených mezi sociálními partnery přijmout opatření týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání odchylovující se od zásady podle odstavce 1. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.

Opatření uvedená v tomto odstavci musí být v souladu s právními předpisy [Unie] a dostatečně přesná a srozumitelná, aby příslušná odvětví a podniky mohly zjistit své povinnosti a plnit je. Členské státy při uplatňování čl. 3 odst. 2 zejména upřesní, zda jsou do základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání podle odstavce 1 zahrnuty rovněž systémy sociálního zabezpečení zaměstnanců včetně důchodového a nemocenského pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti. Těmito opatřeními nejsou rovněž dotčeny dohody na celostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, které nejsou pro zaměstnance méně výhodné.

5. 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. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.

- 9 Článek 6 uvedené směrnice, nadepsaný „Přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání“, v odstavcích 1 a 2 stanoví:

„1. Zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé 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.“

- 10 Článek 9 téže směrnice, nadepsaný „Minimální požadavky“, stanoví:

„1. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů, s ohledem na měnící se okolnosti, přijmout právní předpis nebo opatření nebo smluvně dohodnout úpravu, které se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.“

Italské právo

Legislativní nařízení č. 276/2003

11 Článek 20 decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (legislativní nařízení č. 276 o provedení zmocnění v oblasti zaměstnanosti a trhu práce stanovených zákonem č. 30 ze dne 14. února 2003) ze dne 10. září 2003 (běžný dodatek č. 159 ke GURI č. 235 ze dne 9. října 2003), ve znění decreto-legge n. 34, Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (nařízení vlády s mocí zákona č. 34 o naléhavých ustanoveních k posílení zaměstnanosti a zjednodušení formalit uložených podnikům) ze dne 20. března 2014 (GURI č. 66 ze dne 20. března 2014) přeměněného s úpravami na zákon, a to zákonem č. 78/2014 (GURI č. 114 ze dne 19. května 2014) (dále jen „legislativní nařízení č. 276/2003“), nadepsaný „Podmínky legality“ stanoví ve svém odstavci 3, že smlouva o přidělení pracovní síly může být uzavřena na dobu určitou nebo dobu neurčitou a že přidělení pracovní síly na dobu neurčitou je přípustné pouze u některých druhů povolání a činností uvedených v tomto ustanovení.

12 Článek 20 odst. 4 legislativního nařízení č. 276/2003 uvádí:

„Kvantitativní omezení využívání přidělování pracovní síly na dobu určitou budou stanovena, i nejednotně, ve vnitrostátních kolektivních smlouvách uzavřených odbory srovnatelně nejvíce zastoupenými v souladu s článkem 10 [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/ES relativa all' accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall' UNICE, dal CEEP e dal CES (legislativní nařízení č. 368 o provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS) ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001)].

13 Článek 21 legislativního nařízení č. 276/2003, nadepsaný „Forma smlouvy o přidělení pracovní síly“, v odstavci 1 stanoví:

„Smlouva o přidělení pracovní síly se uzavírá v písemné formě a obsahuje následující údaje:

[...]

c) okolnosti a důvody technické povahy nebo související s požadavky na výrobu, organizaci nebo nahrazení zaměstnanců podle čl. 20 odst. 3;

[...]“

14 Článek 22 tohoto legislativního nařízení, nadepsaný „Režim použitelný na pracovněprávní vztahy“, zní takto:

„1. V případě přidělení pracovní síly na dobu neurčitou podléhají pracovněprávní vztahy mezi poskytovatelem a pracovníkem obecné úpravě pracovněprávních vztahů podle občanského zákoníku a zvláštních zákonů.

2. V případě přidělení pracovní síly na dobu určitou se na pracovněprávní vztahy mezi poskytovatelem a pracovníkem vztahují ustanovení legislativního nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001, v rozsahu, v němž jsou slučitelná, a v každém případě s výhradou ustanovení čl. 5 odst. 3 a násl. Původní doba platnosti pracovní smlouvy může být v každém případě se souhlasem pracovníka písemně prodloužena v situacích a na dobu, které stanoví kolektivní smlouva, jež se vztahuje na poskytovatele.

[...]“

- 15 Článek 27 uvedeného legislativního nařízení, nadepsaný „Protiprávní přidělení pracovní síly“, v odstavcích 1 a 3 stanoví:

„1. Pokud k přidělení pracovní síly nedochází v mezích a za podmínek stanovených v člancích 20 a 21 odst. 1 písm. a), b), c), d) a e), může se pracovník prostřednictvím žaloby podle článku 414 občanského soudního řádu, kterou stačí oznámit pouze uživateli, domáhat prohlášení, že se s účinkem od počátku přidělení stal jeho zaměstnancem v rámci pracovního poměru.

[...]

3. Pro účely posouzení důvodů uvedených v čl. 20 odst. 3 a 4, které umožňují přidělení pracovní síly, je soudní přezkum omezen v souladu s obecnými právními zásadami výlučně na zjištění důvodů tohoto přidělení a nemůže být rozšířen do té míry, že budou meritorně posuzována rozhodnutí technické, organizační nebo výrobní povahy, která musí učinit uživatel.“

- 16 Článek 28 tohoto legislativního nařízení, nadepsaný „Podvodné přidělení pracovní síly“, v odst. 1 stanoví:

„Aniž jsou dotčeny sankce stanovené v článku 18, je-li specifickým účelem přidělení pracovní síly obejít kogentních ustanovení zákona nebo kolektivní smlouvy použitelné na zaměstnance, bude poskytovateli a uživateli uložena pokuta ve výši 20 eur za každého dotčeného pracovníka a za každý den přidělení.“

Legislativní nařízení č. 368/2001

- 17 Článek 1 legislativního nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001, ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001“), stanoví:

„01. Obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou.

1. V pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za účelem výkonu jakéhokoli druhu práce, a to jak ve formě smlouvy na dobu určitou, tak v rámci smlouvy o přidělení pracovní síly na dobu určitou ve smyslu čl. 20 odst. 4 legislativního nařízení [č. 276/2003], může být stanoveno datum ukončení, pokud nepřekročí třicet šest měsíců, včetně případných prodloužení [...]“

- 18 Článek 4 legislativního nařízení č. 368/2001 ve svém odstavci 1 stanoví:

„Pracovní smlouva na dobu určitou může být se souhlasem pracovníka prodloužena pouze tehdy, byla-li původní délka smlouvy kratší než tři roky. V těchto případech je přípustný celkový počet nejvýše pěti prodloužení v průběhu třiceti šesti měsíců bez ohledu na počet obnovení za podmínky, že se vztahují na stejnou profesní činnost, pro kterou byla smlouva sjednána na dobu určitou. Pouze v tomto případě nemůže celková délka pracovněprávního vztahu na dobu určitou překročit tři roky.“

- 19 Článek 5 tohoto legislativního nařízení, nadepsaný „Uplynutí doby trvání a sankce – Po sobě jdoucí smlouvy“, v odstavcích 3 až 4a 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 ve lhůtě dvaceti dnů od data uplynutí doby platnosti smlouvy, jejíž doba trvání je delší než šest měsíců, je tato druhá smlouva považována za uzavřenou na dobu neurčitou. [...]

4. V případě uzavření dvou po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, které na sebe bezprostředně navazují, je pracovní právní vztah považován za uzavřený na dobu neurčitou od data uzavření první smlouvy.“

„4a. Aniž 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 přesáhne doba trvání pracovního poměru mezi tímž zaměstnavatelem a tímž zaměstnancem v souhrnu třicet šest měsíců, včetně prodloužení a obnovení, bez ohledu na období přerušování mezi smlouvami, pracovní poměr se považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou [...].“

Kolektivní smlouva

- 20 Článek 47 Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di consiliazione di lavoro (celostátní kolektivní smlouva pro kategorii agentur práce), ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „kolektivní smlouva“), stanoví, že prodloužení smlouvy se řídí výlučně touto kolektivní smlouvou. Podle této kolektivní smlouvy mohou být smlouvy na dobu určitou prodlouženy až šestkrát na základě čl. 22 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/2003. Žádná smlouva, včetně prodloužení, nesmí přesáhnout 36 měsíců.

Občanský zákoník

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

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 22 JH, který je zaměstnancem agentury práce, byl v období od 3. března 2014 do 30. listopadu 2016 přidělován touto agenturou ke společnosti KG, jakožto uživateli, a to prostřednictvím několika po sobě jdoucích smluv o přidělení zaměstnance (celkem osm) a jejich prodloužení (celkem 17).
- 23 V únoru 2017 se JH obrátil na předkládající soud, kterým je Tribunale ordinario di Brescia (soud v Brescii, Itálie), aby dosáhl uznání, že mezi ním a společností KG vznikl pracovní právní vztah na dobu neurčitou z důvodu protiprávního využívání po sobě jdoucích a nepřerušovaných přidělování k tomuto uživateli v období od března 2014 do listopadu 2016. Dotyčný se domáhá také toho, aby předkládající soud určil a prohlásil, že smlouvy o přidělení agenturního zaměstnance, na jejichž základě byl přidělován k výkonu práce u KG, jsou nezákonné a/nebo protiprávní a/nebo neplatné.
- 24 JH v tomto ohledu tvrdí, že vnitrostátní ustanovení v oblasti agenturního zaměstnávání použitelná ve sporu v původním řízení, která nestanoví žádné omezení pro opakující se přidělování pracovníků k těmž uživatelům, jsou v rozporu se směrnicí 2008/104. Konkrétně z bodu 15 odůvodnění této směrnice vyplývá, že pracovní právní vztahy musí mít obecně formu pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a čl. 5 odst. 5 první věta uvedené směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout vhodná opatření, aby zamezily opakujícím se přidělováním, jejichž cílem je obejít její ustanovení.

- 25 JH dále uvádí, že po sobě jdoucí smlouvy o přidělení agenturního zaměstnance, na jejichž základě byl přidělován ke společnosti KG k výkonu práce, byly protiprávní rovněž jednak na základě článku 1344 občanského zákoníku, jelikož tyto smlouvy porušují jak vnitrostátní, tak unijní právní předpisy, a jednak na základě článku 1421 tohoto zákoníku, jelikož uvedené smlouvy musí být prohlášeny za neplatné z důvodu, že porušují zákaz podvodného přidělování pracovníků ve smyslu článku 28 legislativního nařízení č. 276/2003.
- 26 Předkládající soud poukazuje úvodem na to, že použití legislativního nařízení č. 276/2003 na spor, který mu byl předložen, musí vést k zamítnutí žaloby podané JH. Z důvodu změny čl. 20 odst. 4 legislativního nařízení č. 276/2003, přijaté nařízením s mocí zákona čl. 34/2014, již toto ustanovení neupravuje, jako tomu bylo doposud, ani to, že přidělení zaměstnanců na dobu určitou je možné pouze z důvodů technické povahy nebo z důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, i když se týkají běžné činnosti uživatele, ani nutnost uvést tyto důvody v písemné smlouvě.
- 27 Legislativní nařízení č. 276/2003 tedy podle informací uvedeného soudu neomezuje povolený počet po sobě jdoucích přidělení pracovníka agentury práce ke stejnému uživateli, jelikož jeho článek 22 vylučuje použitelnost čl. 5 odst. 3 a následujících ustanovení legislativního nařízení č. 368/2001, který v oblasti smluv na dobu určitou omezuje možnost uzavřít několik po sobě jdoucích smluv na dobu určitou a stanoví v každém případě maximální hranici zaměstnání v délce třiceti šesti měsíců.
- 28 Předkládající soud rovněž upřesňuje, že se na pracovněprávní vztah mezi JH a KG nepoužije režim kolektivní smlouvy, jelikož se jedná o právní úpravu použitelnou pouze na vztahy mezi zaměstnanci a agenturami práce. V každém případě tato kolektivní smlouva také nestanoví, že smlouva musí stanovit důvody pro přidělení pracovníka a nezakazuje uzavření nové smlouvy bezprostředně po ukončení šestého prodloužení předchozí smlouvy.
- 29 Podle názoru předkládajícího soudu je tato vnitrostátní právní úprava v rozporu se směrnicí 2008/104, a zejména s čl. 5 odst. 5 této směrnice, ve spojení s bodem 15 jejího odůvodnění, v rozsahu, v němž neumožňuje soudní přezkum důvodů využívání agenturního zaměstnávání a nestanoví omezení pro po sobě jdoucí přidělování téhož pracovníka ke stejnému uživateli.
- 30 Za těchto okolností se Tribunale ordinario di Brescia (soud v Brescii) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:
- „Musí být čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 vykládán v tom smyslu, že brání použití [legislativního nařízení č. 276/2003], které:
- nestanoví omezení opakujících se přidělení téhož pracovníka ke stejnému uživateli;
 - neukládá, že k tomu, aby využití přidělení pracovníků na dobu určitou bylo v souladu s právem, musí existovat důvody technické povahy nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít, a
 - nestanoví, že k tomu, aby využití této formy pracovní smlouvy bylo v souladu s právem, musí mít požadavek výrobní potřeby uživatele přechodný charakter?“

K předběžné otázce

K přípustnosti

- 31 Italská vláda zpochybňuje přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce a v tomto ohledu zaprvé uvádí, že předkládající soud neposkytuje žádnou informaci o povaze pracovní smlouvy mezi JH a agenturou práce, konkrétně zda se jedná o smlouvu na dobu určitou, nebo o smlouvu na dobu neurčitou, přičemž právní předpisy uvedené předkládajícím soudem se vztahují pouze na pracovněprávní vztahy na dobu určitou.
- 32 Zadruhé je spor v původním řízení podle názoru italské vlády sporem mezi jednotlivci a směrnicí 2008/104 podle jejího názoru nemá horizontální přímý účinek. Odpověď na položenou otázku tedy nebude mít žádný vliv na výsledek tohoto sporu. Jediným možným pozitivním výsledkem pro JH by bylo získání náhrady škody od Italské republiky, kdyby provedení směrnice 2008/104 tímto členským státem bylo považováno za neúplné nebo nesprávné.
- 33 V této souvislosti je třeba připomenout, že je pouze na vnitrostátním soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu normy unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 33 a citovaná judikatura).
- 34 Z toho vyplývá, že se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr smí rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijní normy nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 34 a citovaná judikatura).
- 35 V projednávané věci je třeba konstatovat, že tato věc neodpovídá žádnému z případů, kdy Soudní dvůr může odmítnout odpovědět na předběžné otázky. Předkládající soud žádá Soudní dvůr o výklad čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104, což je ustanovení, které je, jak vyplývá ze skutkového a právního rámce vylíčeného tímto soudem, relevantní pro spor v původním řízení. Uvedený soud mimoto upřesňuje, jak vyplývá z bodů 26 až 29 tohoto rozsudku, důvody, proč považuje tento výklad za nezbytný. Je tedy třeba konstatovat, že vylíčení jak skutkových okolností sporu v původním řízení, tak formulace právních otázek, které tento spor vyvolává, předkládajícím soudem, postačují k tomu, aby Soudní dvůr mohl poskytnout užitečnou odpověď na položenou otázku.
- 36 Je třeba rovněž připomenout, že 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, či nikoli (rozsudek ze dne 8. května 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 35 a citovaná judikatura). Argumenty, které italská vláda vyvozuje z nemožnosti přímo použít ustanovení směrnice 2008/104 na spor mezi jednotlivci, jsou tedy irelevantní.
- 37 Za těchto podmínek je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná.

K věci samé

- 38 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která neomezuje počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli a nepodmiňuje zákonnost využívání agenturního zaměstnávání uvedením důvodů technické povahy nebo důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, které takové využití odůvodňují.
- 39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 2008/104 byla přijata za účelem doplnění právního rámce stanoveného směrnicí 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/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), a to na základě čl. 137 odst. 1 a 2 ES, který zmocňoval orgány, aby ve formě směrnic stanovily minimální požadavky, které se uplatní postupně, a jež se týkají především pracovních podmínek.
- 40 Z bodů 10 a 12 odůvodnění směrnice 2008/104 vyplývá, že vzhledem k tomu, že v rámci Unie existují značné rozdíly ve využívání agenturního zaměstnávání, v právním postavení a pracovních podmínkách zaměstnanců agentur práce, je cílem této směrnice vytvořit pro tyto zaměstnance ochranný rámec, který bude nediskriminační, transparentní a přiměřený a současně bude respektovat rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery. Cílem uvedené směrnice je tak podle jejího článku 2 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, přičemž se bere 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.
- 41 Za tímto účelem směrnice 2008/104 stanoví, jak vyplývá z jejího právního základu, připomenutého v bodě 39 tohoto rozsudku, a z jejího článku 9, pouze zavedení minimálních požadavků, jejichž cílem je jednak zajistit dodržování zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce, zakotvené v článku 5 této směrnice a jednak přezkum zákazů a omezení týkajících se agenturního zaměstnávání stanovených členskými státy za účelem zachování pouze těch omezení, která jsou odůvodněna na základě obecného zájmu a souvisejí s ochranou zaměstnanců, jak stanoví článek 4 uvedené směrnice.
- 42 Článek 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104, který spadá mezi tyto minimální požadavky, přitom stanoví, že 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. Toto ustanovení tedy neukládá členským státům, aby omezily počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance u téhož uživatele nebo podmiňovaly využití této formy práce na dobu určitou uvedením důvodů technické povahy nebo důvodů souvisejících s požadavky na výrobu, organizaci nebo nahrazení zaměstnanců. Mimoto uvedené ustanovení, ani ostatně žádné jiné ustanovení uvedené směrnice, nestanoví žádné zvláštní opatření, které musí členské státy za tímto účelem přijmout.
- 43 Toto konstatování je podpořeno čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104, který stanoví, že pokud členské státy upravily ve svých právních předpisech zákazy nebo omezení využívání agenturního zaměstnávání, musí být odůvodněny na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo s potřebou zajistit řádné fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.

- 44 Z judikatury Soudního dvora totiž vyplývá, že toto ustanovení musí být chápáno v tom smyslu, že vymezuje rámec pro normotvornou činnost členských států v oblasti zákazů nebo omezení týkajících se agenturního zaměstnávání, a nikoli jako ustanovení ukládající povinnost přijmout konkrétní právní úpravu v dané oblasti, a to i za účelem zabránění zneužití (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. března 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, bod 31).
- 45 Konečně na rozdíl od toho, co tvrdí JH ve svém písemném vyjádření, nelze závěry vyplývající z rozsudku ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), který se týká výkladu ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice 1999/70, přenést na projednávanou věc. Zatímco ustanovení 5 uvedené rámcové dohody stanoví zvláštní povinnosti, aby se zabránilo zneužití plynoucímu z využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není tomu tak v případě čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104.
- 46 Z výše uvedených úvah vyplývá, že z čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104 nelze vyvodit, že toto ustanovení ukládá členským státům povinnost, aby ve svých vnitrostátních právních předpisech zakotvily všechna zvláštní opatření uvedená v položené otázce nebo část z nich.
- 47 Je však třeba přihlídnout ke skutečnosti, že předkládající soud se ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, jak vyplývá z bodu 29 tohoto rozsudku, táže v širším smyslu na to, zda by vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení mohla být považována za úpravu, která je v rozporu se směrnicí 2008/104, konkrétně s čl. 5 odst. 5 první větou této směrnice, ve spojení s jejím bodem 15 odůvodnění, jelikož tím, že taková opatření nestanoví, mohla by umožňovat po sobě jdoucí přidělování téhož pracovníka ke stejnému uživateli s cílem obejít ustanovení této směrnice, a především přechodný charakter agenturního zaměstnávání. Předkládající soud si klade otázku, zda by tato neslučitelnost s unijním právem měla být rovněž vyvozena z čl. 1 odst. 1 uvedené směrnice, který vyžaduje přechodnou povahu přidělení pracovníka k uživateli, a z čl. 3 odst. 1 téže směrnice, jehož písmena b) až e) definují pojmy „agentura práce“, „zaměstnanec agentury práce“, „uživatel“ a „přidělení“ způsobem, z něhož lze usuzovat, že tento typ pracovního vztahu má přechodný charakter.
- 48 Předkládající soud se také táže, zda unijní normotvůrce nezamýšlel přijetím směrnice 2008/104, jak vyplývá zejména z jejího čl. 5 odst. 5 první věty, uložit členským státům povinnost zachovat přechodnou povahu agenturního zaměstnávání, když zakazuje neomezená obnovování přidělování, která ve skutečnosti pokrývají potřeby stálých zaměstnanců dotyčného uživatele a obcházejí tak ustanovení této směrnice.
- 49 Soudnímu dvoru přitom v souladu s ustálenou judikaturou nebrání nic tomu, aby předkládajícímu soudu podal užitečnou odpověď a poskytl mu poznatky k výkladu unijního práva, které jemu samotnému umožní rozhodnout o slučitelnosti vnitrostátního práva s unijním právem (rozsudek ze dne 16. února 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, bod 28 a citovaná judikatura, jakož i usnesení ze dne 16. ledna 2014, Baradics a další, C-430/13, EU:C:2014:32, bod 31).
- 50 V tomto ohledu je třeba zaprvé upřesnit, že směrnice 2008/104 má podle svého bodu 11 odůvodnění za cíl reagovat nejen na potřeby podniků týkající se flexibility, ale také na potřeby zaměstnanců při sladování jejich pracovního a soukromého života a přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj. Tato směrnice tedy vyvažuje sladit cíl pružnosti sledovaný podniky a cíl jistoty odpovídající ochraně zaměstnanců.
- 51 Tento dvojí cíl tak odpovídá vůli unijního normotvůrce přiblížit podmínky agenturního zaměstnávání „běžným“ pracovním vztahům, a to tím spíše že v bodě 15 odůvodnění směrnice 2008/104 uvedený normotvůrce výslovně upřesnil, že obecnou pracovní formou je smlouva na dobu neurčitou. Cílem dotčené směrnice je tedy rovněž podpořit přístup zaměstnanců agentur práce k trvalému zaměstnání u uživatele, což je cíl, který se odráží zejména v jejím čl. 6 odst. 1 a 2.

- 52 K naplnění téhož cíle přispívá zásada rovného zacházení, která je stanovena v čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104. Podle tohoto ustanovení musí být totiž základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce 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.
- 53 Z druhé pojmů „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“, který určuje dosah zásady rovného zacházení, jež se má použít na zaměstnance agentur práce, je definován v čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2008/104 a týká se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, jakož i odměňování.
- 54 Jak však uvedla generální advokátka v bodě 44 svého stanoviska, z bodu 1 odůvodnění této směrnice vyplývá, že jejím cílem je zajistit plný soulad s článkem 31 Listiny základních práv Evropské unie, který ve svém prvním odstavci obecně zakotvuje právo každého pracovníka na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) v tomto ohledu uvádí, že výraz „pracovní podmínky“ musí být chápán ve smyslu článku 156 SFEU. Toto posledně uvedené ustanovení však pouze uvádí, aniž je dále definuje, „pracovní podmínky“ jako jednu z oblastí sociální politiky Unie, v níž může Evropská komise zasáhnout za účelem podpory spolupráce mezi členskými státy a usnadnění koordinace jejich činnosti. S ohledem na účel ochrany práv zaměstnance agentury práce sledovaný směrnicí 2008/104 svědčí toto neupřesnění ve prospěch širokého výkladu pojmu „pracovní podmínky“.
- 55 Zatřetí ve stejném smyslu ukládá čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 členským státům dvě různé povinnosti, a sice přijmout vhodná opatření s cílem zamezit jednak nesprávnému používání odchylek od zásady rovného zacházení povolených samotným článkem 5 a jednak opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení směrnice 2008/104 jako celku.
- 56 V tomto ohledu je třeba konstatovat, jak uvedla generální advokátka v bodě 46 svého stanoviska, že výraz „a zejména“ použitý v čl. 5 odst. 5 první větě této směrnice za účelem vytvoření vztahu mezi těmito dvěma povinnostmi nelze na rozdíl od toho, co tvrdí Komise ve svém písemném vyjádření, vykládat v tom smyslu, že by druhá povinnost byla automaticky a zcela podřazena první povinnosti, takže se uvedené ustanovení použije výlučně na nesprávné používání povolených odchylek od zásady rovného zacházení, jejichž konkrétní rozsah je pro účely uvedené směrnice upřesněn v jejím čl. 5 odst. 1 až 4.
- 57 Obě povinnosti uložené členským státům mají dvojí zcela odlišný rozsah. První vyžaduje, aby tyto státy přijaly vhodná opatření pouze za účelem zamezení nesprávnému používání odchylek povolených podle čl. 5 odst. 2 až 4 směrnice 2008/104. Druhá povinnost je naopak formulována širěji a je zaměřena na to, aby tytéž státy přijaly vhodná opatření s cílem zamezit zejména opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice jako celku.
- 58 Restriktivní výklad čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104 zastávaný Komisí je v rozporu nejen se samotným zněním tohoto ustanovení, které výslovně stanoví dvě povinnosti uložené členským státům, přičemž druhá z nich se týká směrnice 2008/104 obecně, ale je rovněž v rozporu s jasným účelem této směrnice, kterým je ochrana zaměstnanců agentur práce a zlepšení podmínek agenturního zaměstnávání.
- 59 Z toho vyplývá, že povinnost, kterou čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 ukládá členským státům, spočívající v přijetí vhodných opatření s cílem zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice, musí být z hlediska její systematiky a jejího účelu chápána tak, že se týká všech ustanovení uvedené směrnice.
- 60 Začtvrté je nutno konstatovat, že cílem směrnice 2008/104 je rovněž to, aby členské státy zajistily, že se agenturní zaměstnávání s tímž uživatelem nestane pro zaměstnance agentury práce trvalým stavem.

- 61 V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) této směrnice definuje pojmy „agentura práce“, „zaměstnanec agentury práce“, „uživatel“ a „přidělení“ a že z těchto definic vyplývá, že pracovněprávní vztah s uživatelem je ze své povahy přechodný.
- 62 Uvedená směrnice se sice týká přechodných, dočasných nebo časově omezených pracovněprávních vztahů, a nikoli trvalých pracovněprávních vztahů, avšak v bodě 15 odůvodnění, jakož i v čl. 6 odst. 1 a 2 upřesňuje, že obecnou formou pracovněprávních vztahů jsou „pracovní smlouvy na dobu neurčitou“, tedy stálé pracovněprávní vztahy, a že zaměstnanci agentur práce musí být informováni o volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost získání stálého zaměstnání jako ostatní zaměstnanci.
- 63 Konečně je třeba poznamenat, že čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 ukládá členským státům jasnou, přesnou a bezpodmínečnou povinnost přijmout vhodná opatření k zamezení zneužívání opakujícího se přidělování k výkonu práce s cílem obejít ustanovení této směrnice. Z toho vyplývá, že toto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát nepřijal vůbec žádné opatření, za tím účelem, aby zachoval přechodnou povahu agenturního zaměstnávání.
- 64 Podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného určitou směrnicí, která z dané směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost na základě čl. 4 odst. 3 SEU a článku 288 SFEU přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti platí pro všechny orgány členských států, včetně soudních orgánů v rozsahu jejich pravomocí (viz zejména rozsudek ze dne 19. září 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, bod 59 a citovaná judikatura).
- 65 Ke splnění této povinnosti zásada konformního výkladu vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci s tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost unijního práva a dospěly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným tímto právem (viz zejména rozsudek ze dne 19. září 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, bod 60, jakož i citovaná judikatura).
- 66 Tato zásada konformního výkladu vnitrostátního práva má však určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu zohlednit obsah unijního práva, pokud tento soud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 19. září 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, bod 61, jakož i citovaná judikatura).
- 67 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, aby s ohledem na výše uvedené úvahy přezkoumal právní kvalifikaci pracovního vztahu dotčeného v původním řízení z hlediska jak samotné směrnice 2008/104, tak i vnitrostátního práva, které ji provádí do italského právního řádu, a ověřil, zda, jak tvrdí JH, se jedná o pracovněprávní vztah na dobu neurčitou, kterému byla uměle přiznána forma po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance za účelem obejítí cílů směrnice 2008/104 a především přechodné povahy agenturního zaměstnávání.
- 68 Pro účely tohoto posouzení bude moci předkládající soud zohlednit následující okolnosti.
- 69 Pokud by po sobě jdoucí přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedly k tomu, že činnost u tohoto podniku bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, mohlo by toto naznačovat zneužití po sobě jdoucích přidělení ve smyslu čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104.
- 70 Stejně tak, jak uvedla generální advokátka v bodě 57 svého stanoviska, po sobě jdoucí přidělování téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli obcházejí samotnou podstatu ustanovení směrnice 2008/104 a představují zneužití této formy pracovněprávního vztahu, jelikož narušují rovnováhu mezi flexibilitou pro zaměstnavatele a jistotou zaměstnanců na úkor této jistoty.

- 71 Konečně, pokud není v konkrétním případě objektivně vysvětleno využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance dotyčným uživatelem, je na vnitrostátním soudu, aby v kontextu vnitrostátní právní úpravy a s přihlédnutím k okolnostem každého případu zkoumal, zda došlo k obejití některého z ustanovení směrnice 2008/104, a to tím spíše pokud je stále tentýž pracovník přidělován na základě série dotčených smluv k určitému uživateli.
- 72 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která neomezuje počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli, a nepodmiňuje zákonnost využívání agenturního zaměstnávání uvedením důvodů technické povahy nebo důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, které odůvodňují takové využívání. Toto ustanovení musí být naopak vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát nepřijal vůbec žádné opatření, za tím účelem, aby zachoval přechodnou povahu agenturního zaměstnávání, jakož i vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví žádné opatření s cílem zamezit po sobě jdoucím přidělováním téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli s cílem obejít ustanovení směrnice 2008/104 jako celku.

K nákladům řízení

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

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

Článek 5 odst. 5 první věta směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která neomezuje počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli, a nepodmiňuje zákonnost využívání agenturního zaměstnávání uvedením důvodů technické povahy nebo důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, které odůvodňují takové využívání. Toto ustanovení musí být naopak vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát nepřijal vůbec žádné opatření, za tím účelem, aby zachoval přechodnou povahu agenturního zaměstnávání, jakož i vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví žádné opatření s cílem zamezit po sobě jdoucím přidělováním téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli s cílem obejít ustanovení směrnice 2008/104 jako celku.

Podpisy.