

BRIOT

USNESENÍ SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

15. září 2010*

Ve věci C-386/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím cour du travail de Bruxelles (Belgie) ze dne 21. září 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 30. září 2009, v řízení

Jhonny Briot

proti

Randstad Interim,

Sodexo SA,

* Jednací jazyk: francouzština.

Radě Evropské unie,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, předsedkyně senátu, J. Malenovský (zpravodaj)
a T. von Danwitz, soudci,

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

po vyrozumění předkládajícího soudu o tom, že Soudní dvůr hodlá rozhodnout
usnesením s odůvodněním v souladu s čl. 104 odst. 3 druhým pododstavcem svého
jednacího řádu,

po vyzvání zúčastněných uvedených v článku 23 statutu Soudního dvora Evropské
unie, aby předložili v této věci svá případná vyjádření,

po vyslechnutí generální advokátky,

vydává toto

Usnesení

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 2 až 4 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi J. Briotem na jedné straně a agenturou práce Randstad Interim (dále jen „Randstad“), společností Sodexho (dále jen „Sodexho“) a Radou Evropské unie na straně druhé ve věci několika návrhů podaných jmenovaným, jež se týkaly jednak podmínek, za nichž pracoval v restauraci Rady v Bruselu na základě pracovní smlouvy uzavřené s agenturou práce Randstad, a jednak skutečnosti, že nebyl společností Sodexho převzat k výkonu práce poté, co na ni byl převeden provoz uvedené restaurace.

Právní rámec

Právo Unie

3 Směrnice 2001/23 je kodifikací směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 61, s. 26), ve znění směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998 (Úř. věst. L 201, s. 88).

4 Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice 2001/23 stanoví:

„a) Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.

b) S výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou.“

5 Článek 2 směrnice 2001/23 stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se:

- a) ‚převodcem‘ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;

- b) ‚nabyvatelem‘ se rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;

[...]

2. Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních právních předpisů, pokud jde o vymezení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Členské státy však nevyloučí z oblasti působnosti této směrnice pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu:

[...]

- c) že se jedná o dočasné pracovní poměry ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 91/383/EHS a převáděný podnik, závod nebo část podniku nebo závodu je podnikem pro dočasnou práci [agenturou práce], který [která] je zaměstnavatelem.“

- 6 Článek 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 stanoví:

„Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.“

- 7 Článek 4 odst. 1 první pododstavec uvedené směrnice stanoví následující:

„Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.“

Vnitrostátní právní úprava

- 8 Ustanovení směrnice 77/187 byla do belgického práva provedena kolektivní smlouvou č. 32a ze dne 7. června 1985, uzavřenou v rámci Conseil national du travail (Národní rady práce), o zachování práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele

v důsledku smluvního převodu podniku, kterou se řídí práva převzatých zaměstnanců v případě převzetí aktiv po prohlášení úpadku nebo po soudním vyrovnání vydáním aktiv a která se stala závaznou na základě královského nařízení ze dne 25. července 1985 (*Moniteur belge* ze dne 9. srpna 1985, s. 11527), ve znění kolektivní smlouvy č. 32c ze dne 19. prosince 1989, která se stala závaznou na základě královského nařízení ze dne 6. března 1990 (*Moniteur belge* ze dne 21. března 1990, s. 5114).

- 9 Pokud jde o osobní působnost, uvedená kolektivní smlouva přebírá ze směrnice vymezení pojmů „převodce“ a „nabyvatel“ a mimoto stanoví, že:

„– pro účely použití této kolektivní smlouvy se zaměstnanci rozumí osoby, které vykonávají práci na základě pracovní smlouvy či smlouvy o učňovském vzdělávání,

– za zaměstnance se považují též osoby, které vykonávají práci jinak než na základě pracovní smlouvy pod vedením jiné osoby.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 10 Dne 1. září 1998 byla mezi generálním sekretariátem Rady a Randstad uzavřena rámcová smlouva. Předmětem této rámcové smlouvy bylo přidělování, na žádost Rady, dočasných zaměstnanců agentur práce s kvalifikací kuchař/šéfkuchař, skladník, čistič/zástupce úsekového vrchního a umývač nádobí, k výkonu práce.

- 11 Od 3. září 1998 byl J. Briot přidělován k Radě na základě různých pracovních smluv na dobu určitou uzavřených s agenturou práce Daoust a poté od 15. ledna 2001 s Randstad.

- 12 Jhonny Briot pracoval nejprve jako umývač nádobí a od 15. ledna 2001 jako kuchař.

- 13 Od 1. ledna 2003 změnila Rada způsob provozu své restaurace a svěřila její správu jedinému subdodavateli, a sice společnosti Sodexho.

- 14 V návaznosti na zadání této zakázky společnost Sodexho písemně kontaktovala společnostmi Compass Group Belgilux a Iris Cleaning s cílem zjistit, kteří zaměstnanci těchto společností mají být převedeni na základě kolektivních smluv upravujících zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku.

- 15 Pracovní smlouva J. Briota s agenturou práce skončila dne 20. prosince 2002 a po tomto datu mu již Randstad uzavření této pracovní smlouvy nenabídla.

- 16 Dopisem ze dne 3. června 2003 vyzvala odborová organizace, jejímž členem byl J. Briot, Radu a Randstad, aby mu vyplatily náhradu za ukončení pracovní smlouvy, náhradu škody za protiprávní propuštění, doplňkovou náhradu v rámci předčasného odchodu do starobního důchodu, jakož i rozdíl mezi mzdou úředníků Rady a mzdou, která byla vyplácena J. Briotovi.

- 17 Dopisem ze dne 29. července 2003 zpochybnil generální sekretariát Rady pochybení při přidělení J. Briota, jakož i nedostatečnou výši jemu vyplácené mzdy a připomněl, že podle rozsudku Soudního dvora ze dne 3. října 1985, Tordeur (232/84, Recueil, s. 3223) se občanskoprávní sankce stanovená v článku 31 loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (zákon ze dne 24. července 1987 o práci na dobu určitou, o práci zaměstnanců agentur práce a o přidělování pracovníků uživatelům) (*Moniteur belge* ze dne 20. srpna 1987, s. 12405) nemůže uplatnit na orgány Společenství.
- 18 Jelikož se spor nepodařilo vyřešit smírnou cestou, rozhodl se J. Briot podat žalobu u tribunal du travail de Bruxelles (pracovní soud v Bruselu).
- 19 Tento soud především rozhodl, že přidělení J. Briota k Radě sice bylo v rozporu s uvedeným zákonem ze dne 24. července 1987, avšak že Radě nemůže být uložena žádná sankce. Tento soud měl rovněž za to, že jelikož J. Briota neváže k Radě žádná pracovní smlouva, nelze jí uložit povinnost vyplatit náhrady z důvodu ukončení jeho pracovní smlouvy, přičemž v okamžiku převodu provozu restaurace Rady na společnost Sodexho nemohly být na tuto společnost převedeny ani práva a povinnosti plynoucí z uvedené pracovní smlouvy.
- 20 Dne 5. prosince 2007 podal J. Briot proti tomuto rozhodnutí odvolání u cour du travail de Bruxelles (pracovní soud v Bruselu).
- 21 Rozsudkem ze dne 19. ledna 2009 rozhodl uvedený soud o znovutevření diskuze ohledně existence a případných důsledcích převodu podniku. V této souvislosti J. Briot uvedl, že převod provozu restaurace Rady na společnost Sodexho, k němuž došlo dne 1. ledna 2003, je převodem podniku, takže jej společnost Sodexho měla povinnost převzít k výkonu práce. Jhonny Briot požadoval změnu rozsudku vydaného

v prvním stupni v rozsahu, v němž bylo rozhodnuto, že jelikož neexistovala pracovní smlouva mezi J. Briotem a Radou, nemohly být práva a povinnosti týkající se J. Briota na společnost Sodexho převedeny.

22 Za těchto okolností se cour du travail de Bruxelles rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Jestliže v rámci převodu podniku ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23 vyjde najevo, že převáděná jednotka, a sice podniková restaurace orgánu Společenství, využívala významné množství zaměstnanců agentur práce na základě rámcové smlouvy uzavřené s několika agenturami práce, musí být agentura práce, nebo v případě záporné odpovědi, orgán, pod jehož vedením a dohledem zaměstnanci agentur práce svou práci vykonávali, považovány za zaměstnavatele-převodce ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) této směrnice?

b) V případě, že za zaměstnavatele-převodce nelze považovat agenturu práce ani uživatelský podnik, je třeba mít za to, že se záruky stanovené směrnicí 2001/23 nemohou na zaměstnance agentur práce vztahovat?

2) Musí být čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23 [...] vykládán v tom smyslu, že neprodloužení pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců agentur práce z důvodu převodu činnosti, k jejímuž výkonu byli určeni, porušuje zákaz stanovený tímto ustanovením, takže tito zaměstnanci agentur práce musí být považováni za zaměstnance, kteří k datu převodu zůstávají přiděleni k uživateli?

- 3) a) Musí být čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 [...], případně ve spojení s [jejím] čl. 2 odst. 2 písm. c), vykládán tak, že ukládá nabyvateli povinnost zachovat pracovní poměr zaměstnanců agentur práce, kteří byli určeni k výkonu činnosti, která je předmětem převodu, nebo kteří musí být považováni za zaměstnance, kteří zůstávají přiděleni k uživateli k datu převodu?
- b) Musí být v případě kladné odpovědi na tuto otázku čl. 3 odst. 1 [této směrnice] vykládán tak, že ukládá povinnost uzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou v případě, že nabyvatelem není agentura práce a tento nabyvatel nemůže uzavřít pracovní smlouvu zaměstnance agentury práce?“

K předběžným otázkám

K druhé otázce

- ²³ Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba posoudit na prvním místě, je, zda neprodloužení pracovních smluv na dobu určitou zaměstnanců agentur práce z důvodu převodu činnosti, k jejímuž výkonu byli určeni, porušuje zákaz stanovený v čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23, takže tito zaměstnanci agentur práce musí být považováni za zaměstnance, kteří zůstávají k datu uvedeného převodu přiděleni k uživatelskému podniku.

- 24 Jelikož měl Soudní dvůr za to, že o odpovědi na tuto otázku nelze rozumně pochybovat, vyrozuměl v souladu s čl. 104 odst. 3 druhým pododstavcem svého jednacího řádu předkládající soud, že hodlá rozhodnout usnesením s odůvodněním, a vyzval zúčastněné uvedené v článku 23 Statutu Soudního dvora Evropské unie, aby k této otázce případně předložili svá vyjádření.
- 25 Na výzvu Soudního dvora odpověděl J. Briot, jakož i belgická a německá vláda. Jhonny Briot požadoval, aby se z důvodu významu položených otázek pro zaměstnance agentur práce, kteří jsou pravidelně přidělováni k výkonu práce u uživatelského podniku, konalo jednání. V této souvislosti tvrdí, že se situace zaměstnanců agentur práce, kteří jsou pravidelně přidělováni k výkonu práce u uživatelů, musí rozlišovat od situace, kdy je více než sto zaměstnanců po dobu delší než tři roky přidělováno k výkonu práce u stejného uživatele nepravidelně. V tomto případě lze podle jeho názoru entitu sestávající ze zaměstnanců agentur práce identifikovat jak v rámci společnosti, tak v rámci uživatelského podniku. Jelikož se však toto vyjádření týká skutečnosti, která nesouvisí s problematikou této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, nemůže vést Soudní dvůr k tomu, aby se odchýlil od zamýšleného procesního postupu. Belgická a německá vláda nevznesly žádnou námitku ohledně úmyslu Soudního dvora rozhodnout usnesením s odůvodněním.
- 26 Úvodem je třeba připomenout, že jak Soudní dvůr opakovaně judikoval, cílem směrnice 2001/23 je zajistit zachování práv zaměstnanců v případě změny vedení podniku tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly sjednány s převodcem (viz zejména rozsudek ze dne 27. listopadu 2008, Juuri, C-396/07, Sb. rozh. s. I-8883, bod 28 a citovaná judikatura). Účelem uvedené směrnice je zaručit v co největším možném rozsahu pokračování pracovních smluv nebo pracovních poměrů s nabyvatelem, a to v nezměněné podobě, aby bylo zabráněno tomu, že dotčení zaměstnanci budou mít méně příznivé postavení z pouhého důvodu převodu podniku (viz obdobně, pokud jde o směrnici 77/187, rozsudky ze dne 17. prosince 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Recueil, s. 5465, bod 25, a ze dne 26. května 2005, Celtec, C-478/03, Sb. rozh. s. I-4389, bod 26).

- 27 Jak vyplývá ze samotného znění čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2001/23, ochrana, kterou má uvedená směrnice zajišťovat, se tedy vztahuje pouze na zaměstnance s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem platnými ke dni převodu.
- 28 K této otázce Soudní dvůr, pokud jde o směrnici 77/187, judikoval, že nestanoví-li zvláštní ustanovení jinak, mohou se nároků plynoucích z této směrnice dovolávat pouze zaměstnanci, jejichž pracovní smlouva nebo pracovní poměr trvaly v době převodu, přičemž otázka, zda v této době pracovní smlouva či pracovní poměr existovaly, musí být posuzována podle vnitrostátního práva, avšak s výhradou, že budou dodržena kogentní ustanovení uvedené směrnice týkající se ochrany zaměstnanců před propouštěním z důvodu převodu (viz rozsudek ze dne 15. června 1988, Bork International a další, 101/87, Recueil, s. 3057, bod 17).
- 29 K posledně uvedenému je třeba poznamenat, že podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23 není převod podniku, závodu nebo části podniku či závodu sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvodem k propouštění.
- 30 Proto zaměstnanci podniku, jejichž pracovní smlouva nebo pracovní poměr byly ukončeny k datu předcházejícímu datu převodu v rozporu s čl. 4 odst. 1 směrnice, musí být k datu převodu nadále považováni za zaměstnance podniku, a to zejména s tím důsledkem, že povinnosti zaměstnavatele vůči nim jsou právoplatně převedeny z převodce na nabyvatele v souladu s čl. 3 odst. 1 uvedené směrnice (viz obdobně výše uvedený rozsudek Bork International a další, bod 18).
- 31 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, žalobce byl v původním řízení od 3. září 1998 přidělován Radě v rámci různých pracovních smluv na dobu určitou uzavíraných s agenturou práce Daoust a poté od 15. ledna 2001 s Randstad. Jeho pracovní smlouva s Randstad skončila dne 20. prosince 2002, tedy před převodem činnosti,

k jejímuž výkonu byl určen, ke kterému došlo dne 1. ledna 2003. Po tomto datu mu již jeho bývalý zaměstnavatel uzavření žádné pracovní smlouvy zaměstnance agentury práce nenabídl. Žádná skutečnost ze spisu navíc nenasvědčuje tomu, že v době převodu existoval mezi Randstad a J. Briotem jiný pracovněprávní vztah.

- 32 V této souvislosti je nutno uvést, že zaměstnanec si je při uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou plně vědom toho, že tato pracovní smlouva skončí, *ipso facto*, ve smluvně stanovené době. Tento zaměstnanec musí od počátku tohoto smluvního vztahu očekávat, že druhá strana využije při uplynutí doby, na kterou byla smlouva sjednána, jejího skončení.
- 33 Z toho vyplývá, že zaměstnanec zásadně nemá na prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nárok. Skutečnost, že datum uplynutí platnosti takové smlouvy předchází datu stanovenému k převodu činnosti, k jejímuž výkonu byl zaměstnanec určen, nemůže vést ke vzniku takového nároku.
- 34 K takovému prodloužení je proto zapotřebí nového souhlasného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. V případě propuštění jsou naproti tomu pracovní smlouva nebo pracovněprávní vztah ukončeny jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. Je tedy nutno konstatovat, že neprodloužení smlouvy zaměstnance agentury práce uzavřené na dobu určitou z důvodu, že se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli, není srovnatelné s propuštěním ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23 (viz obdobně rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, s. I-6915, bod 45).
- 35 Z výše uvedeného vyplývá, že za takových okolností, jaké jsou dány ve věci v původním řízení, neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před převodem činnosti, k jejímuž výkonu byl dotyčný

zaměstnanec agentury práce určen, neporušuje zákaz stanovený v čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23.

- 36 Nakonec je třeba upřesnit, že jelikož se Soudní dvůr vyjadřuje pouze k použitelnosti směrnice 2001/23, nepředjímá toto řešení nic ohledně ochrany před zneužitím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které by se mohl takovýto zaměstnanec agentury práce, jakým je žalobce v původním řízení, případně těšit na základě jiných ustanovení práva Unie, a to především směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), ani výklad těchto ustanovení Soudním dvorem.
- 37 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na druhou položenou otázku odpovědět tak, že za takových okolností, jaké jsou dány ve věci v původním řízení, neprodloužení pracovní smlouvy zaměstnance agentury práce uzavřené na dobu určitou, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před datem převodu činnosti, k jejímuž výkonu byl tento zaměstnanec určen, neporušuje zákaz stanovený v čl. 4 odst. 1 směrnice 2001/23. Uvedeného zaměstnance agentury práce nelze proto považovat za zaměstnance, který k datu uvedeného převodu zůstává přidělen k uživateli.

K první a ke třetí otázce

- 38 Vzhledem k tomu, že se zaměstnanec, který se nachází v takové situaci jako žalobce v původním řízení, nemůže z důvodů vyložených v rámci odpovědi na druhou otázku dovolávat záruk upravených ve směrnici 2001/23, není třeba na první a třetí položenou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- ³⁹ 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 (sedmý senát) rozhodl takto:

Neprodloužení pracovní smlouvy zaměstnance agentury práce uzavřené na dobu určitou, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před datem převodu činnosti, k jejímuž výkonu byl tento zaměstnanec určen, neporušuje za takových okolností, jaké jsou dány ve věci v původním řízení, zákaz stanovený v čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Uvedeného zaměstnance agentury práce nelze proto považovat za zaměstnance, který k datu uvedeného převodu zůstává přidělen k uživateli.

Podpisy.