Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (osmého senátu)

11. dubna 2013 *

„Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Ustanovení 2 — Oblast působnosti rámcové dohody — Agentura práce — Dočasné přidělení pracovníků agentury práce k výkonu práce u uživatele — Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou“

Ve věci C-290/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale di Napoli (Itálie) ze dne 29. května 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 11. června 2012, v řízení

Oreste Della Rocca

proti

Poste Italiane SpA,

SOUDNÍ DVŮR (osmý senát),

ve složení E. Jarašiūnas, předseda senátu, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a G. C. Fernlund, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Poste Italiane SpA R. De Luca Tamajem, avvocato,

— za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. Palatiellem, avvocato dello Stato,

— za polskou vládu M. Szpunarem a B. Majczynou, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi C. Cattabriga a M. van Beekem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

* Jednací jazyk: italština.

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 2 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je přílohou 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).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi O. Della Roccou a podnikem Poste Italiane SpA (dále jen „Poste Italiane“), jehož předmětem je existence pracovního poměru vzniklého u posledně uvedeného podniku.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 1999/70

3 Z bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70, jejímž základem je čl. 139 odst. 2 ES, vyplývá, že strany, jež podepsaly rámcovou dohodu, si uzavřením takové dohody přály zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.

4 Článek 1 směrnice 1999/70 stanoví, že jejím účelem je „provedení rámcové dohody […] uzavřené […] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.

5 Čtvrtý pododstavec preambule rámcové dohody zní:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance přijaté na dobu určitou kromě těch, kteří byli do podniku dočasně umístěni agenturou pro dočasnou práci. Strany mají v úmyslu zvážit nutnost podobných dohod týkajících se dočasných zaměstnání.“

6 Ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, zní:

„1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

2. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na:

a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání a

b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.“

7 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

[...]“

8 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

„1. 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.

[...]“

Směrnice 2008/104/ES

9 Body 5 až 7 odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, s. 9), zní:

„(5) V preambuli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou [...] dali signatáři najevo svůj záměr zvážit nutnost podobných dohod týkajících se dočasných zaměstnání a rozhodli se, že nezahrnou zaměstnance agentur práce do směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou.

[...]

(7) Dne 21. května 2001 sociální partneři uznali, že jejich jednání o agenturním zaměstnávání nevyústila v žádnou dohodu.“

Italská právní úprava

Legislativní nařízení č. 368/01

10 Článek 1 legislativního 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 (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001, s. 4, dále jen „legislativní nařízení č. 368/01"), stanoví:

„1. V pracovní smlouvě zaměstnance může být z důvodů technického charakteru nebo z důvodů požadavků souvisejících s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců stanovena doba, na kterou se tato smlouva uzavírá.

2. Stanovení doby, na kterou se pracovní smlouva zaměstnance uzavírá, je neplatné, pokud přímo nebo nepřímo nevyplývá z dokumentu, jenž specifikuje důvody uvedené v odstavci 1.

3. Zaměstnavatel je povinen ve lhůtě pěti pracovních dnů od počátku výkonu práce předat zaměstnanci kopii dokumentu uvedeného v odstavci 2.

4. Povinnost podle odstavce 3 však nemusí být splněna, nepřekročí-li pracovní poměr čistě příležitostného charakteru dvanáct dní".

11 Článek 4 legislativního nařízení č. 368/01, jenž upravuje prodlužování pracovních smluv, stanoví:

„1. Pracovní smlouva na dobu určitou může být se souhlasem pracovníka prodloužena, byla-li původní délka smlouvy kratší než tři roky. Tímto způsobem lze pracovní smlouvu prodloužit pouze jednou a za podmínky, že se tak stane na základě objektivních důvodů a že se bude týkat stejné práce, pro jakou byla uzavřena smlouva na dobu určitou. V tomto případě však nemůže celková délka pracovního poměru na dobu určitou překročit tři roky.

2. Povinnost prokázat existenci objektivních důvodů pro případné prodloužení připadá zaměstnavateli."

12 Článek 5 legislativního nařízení č. 368/01, nadepsaný „Uplynutí doby a sankce. Po sobě jdoucí pracovní smlouvy", stanoví:

„1. Pokud pracovní poměr trvá po uplynutí doby původně stanovené či později prodloužené v souladu s článkem 4, je zaměstnavatel povinen zvýšit odměnu za práci pracovníka o 20 % za den až do desátého dne a o 40 % za každý další den.

2. Pokud pracovní poměr trvá po dvacátém dni v případě smluv na dobu kratší než 6 měsíců nebo po třicátém dni v ostatních případech, je smlouva považována za smlouvu na dobu neurčitou od uplynutí uvedených lhůt.

3. Je-li pracovník znovu zaměstnán na dobu určitou podle článku 1 ve lhůtě deseti dnů od data uplynutí smlouvy, jejíž délka je kratší nebo rovna šesti měsícům, nebo ve lhůtě dvaceti dnů od data uplynutí smlouvy, jejíž délka je delší než šest měsíců, tato druhá smlouva je považována smlouvu na dobu neurčitou.

4. V případě dvou bezprostředně navazujících po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou je od data uzavření první pracovní smlouvy takový pracovní poměr považován za pracovní poměr na dobu neurčitou."

Legislativní nařízení č. 276/03

13 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že legislativní nařízení č. 276 provádějící zmocnění v oblasti zaměstnání a trhu práce podle zákona č. 30 ze dne 14. února 2003 (decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), ze dne 10. září 2003 (běžný doplněk GURI č. 235 ze dne 9. října 2003, s. 5, dále jen „legislativní nařízení č. 276/03“), mění legislativní nařízení č. 368/01, pokud jde o pracovní smlouvu na dobu určitou uzavřenou s agenturou práce tím, že stanoví, že tyto pracovní smlouvy mohou být uzavřeny na jedno období a bez uvedení důvodů prodlouženy podle režimu, který pouze nepřímo spadá do oblasti působnosti obecného práva.

14 Legislativní nařízení č. 276/03 definuje dohodu o dočasném přidělení pracovní síly („somministrazione di lavoro“) jako smlouvu, jejímž předmětem je poskytnutí pracovní síly na dobu neurčitou nebo určitou, v rámci které pracovníci vykonávají práci ve prospěch uživatele, jenž řídí a kontroluje jejich práci. Jedná se tedy o smlouvu mezi dvěma osobami, poskytovatelem („somministratore“) a uživatelem („utilizzatore“), na základě které poskytovatel za odměnu přidělí uživateli pracovní sílu, kterou sám zaměstnává. Tuto dohodu o dočasném přidělení pracovní síly doplňuje pracovní smlouva uzavřená mezi poskytovatelem a pracovníkem.

15 Článek 20 odst. 4 legislativního nařízení č. 276/03 stanoví, že dočasné přidělení pracovní síly na dobu určitou je možné z důvodů technického charakteru nebo z důvodů požadavků souvisejících s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, i když se týkají běžné činnosti uživatele. Vnitrostátní kolektivní smlouvy mohou stanovit, že bude vymezen omezený počet dočasných přidělení pracovní síly na dobu určitou, a to i nejednotně.

16 Podle článku 21 legislativního nařízení č. 276/03 musí mít dohoda o dočasném přidělení pracovní síly písemnou formu a musí obsahovat zejména technické důvody nebo důvody tkvící v nutných požadavcích souvisejících s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců stanovené v čl. 20 odst. 3 a 4. Tuto informaci musí poskytovatel pracovníkovi písemně sdělit při uzavírání pracovní smlouvy nebo při přidělení k výkonu práce u uživatele.

17 Článek 22 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/03 stanoví, že v případě dočasného přidělení pracovní síly na dobu určitou podléhá pracovní poměr mezi poskytovatelem a pracovníkem ustanovením legislativního nařízení č. 368/01, pokud jsou slučitelná, samozřejmě s výhradou ustanovení čl. 5 odst. 3 a následujících, s tímto legislativním nařízením. Původní délka pracovní smlouvy může být v každém případě se souhlasem pracovníka písemně prodloužena v situacích a na dobu, které stanoví kolektivní smlouva, jež se na poskytovatele vztahuje.

18 Článek 27 legislativního nařízení č. 276/03 stanoví, že pokud dočasné přidělení pracovní síly neodpovídá omezením a podmínkám stanoveným v článcích 20 a 21 tohoto legislativního nařízení, může se pracovník prostřednictvím návrhu, který lze oznámit pouze uživateli, domáhat prohlášení, že mezi ním a uživatelem vznikl s účinností od počátku dočasného přidělení pracovní poměr.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

19 Oreste Della Rocca uzavřel se společností Obiettivo Lavoro SpA (dále jen „Obiettivo Lavoro“), agenturou práce, tři po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, na základě kterých byl dočasně přidělen k výkonu práce doručovatele u společnosti Poste Italiane. Tyto smlouvy zahrnovaly období od 2. listopadu 2005 do 31. ledna 2006, od 2. února 2006 do 30. září 2006 a od 2. října 2006 do 31. ledna 2007. Uvedené pracovní smlouvy byly uzavřeny na základě dohody o dočasném přidělení pracovní síly na dobu určitou uzavřené mezi společnostmi Obiettivo Lavoro a Poste Italiane za účelem nahrazení

chybějících zaměstnanců služby distribuce zásilek v regionu Kampánie. Je nesporné, že pouze dohoda o dočasném přidělení pracovní síly, nikoli pracovní smlouvy na dobu určitou obsahuje objektivní důvody ospravedlňující jejich uzavření a jejich obnovení.

20 Vzhledem k tomu, že měl O. Della Rocca za to, že důvody pro dočasné přidělení pracovní síly na dobu určitou byly „neurčité a nelogické“ a že jeho prodloužení nebylo opodstatněné, podal k Tribunale di Napoli žalobu, kterou se domáhá určení, že jelikož uvedené dočasné přidělení bylo s ohledem na články 20, 21 a 27 legislativního nařízení č. 276/03 protiprávní, existuje mezi ním a společností Poste Italiane pracovní poměr na dobu neurčitou.

21 Podle názoru společnosti Poste Italiane byly důvody pro uzavření dohody o dočasném přidělení pracovní síly dostatečně specifikovány a byly reálné. Mimoto obnovení pracovních smluv uzavřených mezi společností Obiettivo Lavoro a O. Della Roccou nepodléhalo žádnému zákonnému omezení, neboť článek 22 legislativního nařízení č. 276/03 vylučuje uplatnění čl. 5 odst. 3 a 4 legislativního nařízení č. 368/01 na tento typ smluv.

22 V předkládacím rozhodnutí Tribunale di Napoli uvádí, že z tohoto článku 22 vyplývá, že odklonem od obecného práva v oblasti pracovních smluv na dobu určitou dochází k tomu, že vnitrostátní právní úprava nijak neomezuje agentury práce při obnovení pracovních smluv na dobu určitou. Zatímco legislativní nařízení č. 368/01 stanoví, že důvody pro uzavření smlouvy a její prodloužení vychází z potřeb zaměstnavatele, legislativní nařízení č. 276/03 povoluje uzavření pracovních smluv na dobu určitou, pokud byla dohoda o dočasném přidělení pracovní síly rovněž uzavřena na dobu určitou. Pouze tato posledně uvedená dohoda musí být podle čl. 20 odst. 4 a čl. 27 odst. 1 legislativního nařízení č. 276/03 odůvodněna technickou nutností nebo požadavky souvisejícími s organizací nebo výrobou.

23 Tribunale di Napoli nicméně vyjadřuje pochybnosti ohledně slučitelnosti této právní úpravy s ustanovením 5 rámcové dohody.

24 Tento soud se v tomto ohledu domnívá, že je třeba si především položit otázku, zda pracovní poměr mezi agenturou práce a pracovníkem agentury práce nebo pracovní poměr mezi takovým pracovníkem a uživatelem spadá do rozsahu působnosti rámcové dohody. I když preambule rámcové dohody naznačuje, že se tato dohoda na uvedené pracovní poměry nevztahuje, z bodu 36 usnesení ze dne 15. září 2010, Briot (C-386/09, Sb. rozh. s. I-8471) totiž vyplývá, že pracovní poměr mezi agenturou práce a pracovníkem agentury práce nadále podléhá rámcové dohodě, jelikož se směrnice 2008/104 týká pouze pracovního poměru uzavřeného mezi tímto pracovníkem a uživatelem.

25 Pro případ, že by se rámcová dohoda na uvedené pracovní poměry uplatnila, se předkládající dále soud ptá, zda v případě, že neexistují jiná preventivní opatření, je s ustanovením 5 bodem 1 písm. a) rámcové dohody slučitelné, aby důvody vycházející z technické nutnosti nebo požadavků souvisejících s organizací nebo výrobou ospravedlňující uzavření dohody o dočasném přidělení pracovní síly na dobu určitou – jež nevycházejí z potřeb agentury práce, ale uživatele, a nijak nesouvisí se specifickým pracovním poměrem – představovaly důvody postačující k ospravedlnění uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou mezi pracovníkem agentury práce a agenturou práce, jakož i jejího prodloužení.

26 Předkládající soud se konečně táže, zda toto ustanovení umožňuje přenést na třetí osobu, v projednávaném případě na uživatele, důsledky protiprávního použití pracovních smluv na dobu určitou. Vzhledem k tomu, že agentury práce vykonávají pouze činnost zprostředkovatele a mohou se vyhnout veškerému provoznímu riziku, zakládají totiž pracovníci své nároky systematicky na čl. 27 odst. 1 legislativního nařízení č. 276/03, takže sankce nepostihuje zaměstnavatele.

27 Za těchto podmínek se Tribunale di Napoli rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Vztahuje se směrnice [1999/70], a konkrétně ustanovení 2 [rámcové dohody], vezme-li se v úvahu znění bodu 36 [výše uvedeného usnesení Briot], také na pracovní poměr na dobu určitou mezi dočasně přiděleným pracovníkem a agenturou práce nebo mezi dočasně přiděleným pracovníkem a uživatelem, a spadají tudíž tyto vztahy do rozsahu působnosti směrnice [1999/70]?

2) Splňuje ustanovení, které při neexistenci jiných omezujících opatření umožňuje ospravedlnit uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou s agenturou práce a její prodloužení na základě důvodů technického charakteru nebo požadavků souvisejících s organizací nebo výrobou, jež nevycházejí z potřeb agentury práce a nijak nesouvisí se specifickým pracovním poměrem na dobu určitou, ale představují obecné důvody vycházející z potřeb uživatele a nejsou vázány na konkrétní pracovní poměr, podmínky stanovené v ustanovení 5 odst. 1 písm. a) směrnice [1999/70], nebo může představovat obcházení uvedené směrnice? Musejí být objektivní důvody stanovené v ustanovení 5 odst. 1 písm. a) směrnice [1999/70] uvedeny v určitém dokumentu a musejí se týkat konkrétního pracovního poměru na dobu určitou a jeho obnovení, a je tedy odkaz na obecné objektivní důvody, které ospravedlnily uzavření dohody o dočasném přidělení pracovní síly, způsobilý splňovat podmínky ustanovení 5 písm. a)?

3) Brání ustanovení 5 směrnice [1999/70] tomu, aby byly důsledky zneužití přičteny k tíži třetí osoby, v tomto případě uživatele?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

28 Společnost Poste Italiane tvrdí, že položené otázky nejsou relevantní, jelikož se týkají uplatnění rámcové dohody na pracovní poměr mezi pracovníkem agentury práce a agenturou práce, zatímco ve sporu v původním řízení se O. Della Rocca dovolává pouze neplatnosti dohody o dočasném přidělení pracovní síly uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

29 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se 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, 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 (rozsudek ze dne 22. června 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Sb. rozh. s. I-5667, bod 27 a citovaná judikatura).

30 Je třeba konstatovat, že se otázky položené předkládajícím soudem týkají výkladu rámcové dohody v reálném sporu, v němž, jak vyplývá z bodů 20 a 21 tohoto rozsudku, O. Della Rocca napadá nejen dočasné přidělení pracovní síly, ale rovněž obnovení svých pracovních smluv s agenturou práce, zatímco společnost Poste Italiane tvrdí, že tato obnovení odpovídají požadavkům vnitrostátní právní úpravy, což vede předkládající soud k otázce, zda je tato právní úprava v souladu s rámcovou dohodou.

31 Za těchto podmínek je třeba rozhodnout, že je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná.

K první otázce

32 Podstatou této otázky předkládajícího soudu je, zda musejí být směrnice 1999/70 a rámcová dohoda vykládány tak, že se vztahují na pracovní poměr na dobu určitou mezi pracovníkem agentury práce a agenturou práce nebo na pracovní poměr na dobu určitou mezi takovým pracovníkem a uživatelem.

33 Úvodem je třeba zdůraznit, že takový pracovník agentury práce, jako je O. Della Rocca, spadá *ratione materiæ* do rozsahu působnosti směrnice 2008/104. Je však nesporné, že tato směrnice, která měla být do vnitrostátního práva provedena nejpozději do 5. prosince 2011, se na věc v původním řízení nevztahuje *ratione temporis*, jelikož se období agenturního zaměstnání, o které se v této věci jedná, týkají období od 2. listopadu 2005 do 31. ledna 2007. Za těchto podmínek si předkládající soud správně klade otázku pouze ohledně uplatnitelnosti rámcové dohody na takového pracovníka.

34 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle dřívějšího rozhodnutí Soudního dvora ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody vyplývá, že je rozsah působnosti této rámcové dohody určen široce, a že se tudíž vztahuje obecně na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“. Kromě toho vymezení pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, uvedené v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnáni zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 56).

35 Rozsah působnosti rámcové dohody není však neomezený. Ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové smlouvy totiž vyplývá, že pracovní smlouvy a pracovní poměry, na které se tato rámcová dohoda vztahuje, nevymezuje tato dohoda ani unijní právo, ale vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti. Kromě toho ustanovení 2 bod 2 dává členským státům prostor pro uvážení, pokud jde o uplatnění rámcové smlouvy na určité kategorie pracovních smluv nebo pracovních poměrů. Ustanovení 2 bod 2 rámcové dohody totiž členským státům a sociálním partnerům poskytuje možnost vyjmout z oblasti působnosti této rámcové dohody „vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání“, jakož i „pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání“ (viz rozsudek ze dne 15. března 2012, Sibilio, C-157/11, body 42, 52 a 53).

36 Stejně tak ze čtvrtého pododstavce preambule rámcové dohody výslovně vyplývá, že se rámcová dohoda nevztahuje na zaměstnance přijaté na dobu určitou, kteří byli do podniku dočasně umístěni agenturou pro dočasnou práci, jelikož strany této rámcové smlouvy zamýšlely uzavřít podobnou dohodu týkající se agenturního zaměstnávání. Právě právní úprava agenturního zaměstnávání je předmětem směrnice 2008/104, která, jak vyplývá z jejích bodů 5 a 7 odůvodnění, byla unijním zákonodárcem přijata poté, co jednání mezi sociálními partnery o uzavření takové dohody ztroskotala.

37 V tomto ohledu je třeba uvést, že se vynětí uvedené v preambuli rámcové dohody týká pracovníka agentury práce jako takového, a nikoli jednoho či druhého z jeho pracovních poměrů, takže jak jeho pracovní poměr s agenturou práce, tak s uživatelem nespadá do rozsahu působnosti této rámcové dohody.

38 Podle judikatury Soudního dvora zajisté nemá preambule unijního aktu právní závaznost a nemůže být uplatňována jako důvod pro odchýlení se od vlastních ustanovení dotčeného aktu ani pro výklad těchto ustanovení ve smyslu zjevně odporujícím jejich znění (zejména viz rozsudky ze dne 25. listopadu 1998, Manfredi, C-308/97, Recueil, s. I-7685, bod 30; ze dne 24. listopadu 2005, Deutsches Milch-Kontor, C-136/04, Sb. rozh. s. I-10095, bod 32, ze dne 2. dubna 2009, Tyson Parketthandel, C-134/08, Sb. rozh. s. I-2875, bod 16, a ze dne 28. června 2012, Caronna, C-7/11, bod 40).

39 V projednávané věci je však třeba konstatovat, že je vynětí uvedené v preambuli rámcové dohody upraveno v jejím ustanovení 3 bodě 1, podle něhož se tato dohoda vztahuje pouze na pracovní poměr uzavřený „přímo“ se zaměstnavatelem.

40 Mimoto, dočasné přidělování pracovníků agentury práce je složitým a specifickým institutem pracovního práva, jenž v sobě zahrnuje, jak vyplývá z bodů 32 a 37 tohoto rozsudku, dvojí pracovní poměr mezi agenturou práce a pracovníkem agentury práce a mezi takovým pracovníkem a uživatelem, jakož i vztah vyplývající z dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. Rámcová smlouvy přitom neobsahuje žádné ustanovení, které by tyto specifické aspekty upravovalo.

41 Naproti tomu je třeba konstatovat, že čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431) výslovně stanoví, že se tato směrnice vztahuje na vyslání pracovníka do podniku, který jej využije, podnikem pro dočasnou práci, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci a pracovníkem. Stejně tak čl. 1 bod 2 směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (Úř. věst. L 206, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 418) výslovně stanoví, že se tato směrnice vztahuje na dočasné pracovní poměry mezi podnikem pro dočasnou práci a zaměstnancem.

42 Z toho vyplývá, že pracovní poměry na dobu určitou pracovníka agentury práce dočasně přiděleného agenturou práce k výkonu práce uživateli nespadají do rozsahu působnosti rámcové dohody, a tudíž ani směrnice 1999/70.

43 Tento závěr vůbec neodporuje závěru, ke kterému Soudní dvůr dospěl ve výše uvedeném usnesení Briot. V uvedené věci se totiž Soudní dvůr poté, co konstatoval, že neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou pracovníka agentury práce, která skončila uplynutím sjednané doby, a to před převodem činnosti, k jejímuž výkonu byl tento pracovník určen, neporušuje směrnici 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), v bodě 36 uvedeného usnesení omezil na upřesnění, že toto řešení nepředjímá nic, co se týče ochrany před zneužitím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které by se mohl pracovník agentury práce případně těšit na základě jiných ustanovení unijního práva, a to především směrnice 1999/70, ani výklad těchto ustanovení Soudním dvorem.

44 Z výkladu směrnice 1999/70 a rámcové dohody v bodech 34 až 42 tohoto rozsudku však vyplývá právě to, že pracovní poměry na dobu určitou pracovníka agentury práce dočasně přiděleného agenturou práce k výkonu práce uživateli nespadají do rozsahu působnosti této směrnice ani rámcové dohody.

45 Na první otázku je tedy třeba odpovědět tak, že směrnice 1999/70 a rámcová dohoda musejí být vykládány tak, že se nevztahují na pracovní poměr na dobu určitou mezi pracovníkem agentury práce a agenturou práce ani na pracovní poměr na dobu určitou mezi takovým pracovníkem a uživatelem.

Ke druhé a třetí otázce

46 S ohledem na odpověď podanou na první otázku není na druhou a třetí otázku namístě odpovídat.

K nákladům řízení

47 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 (osmý senát) rozhodl takto:

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 a rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená dne 18. března 1999, která je přílohou této směrnice, musejí být vykládány tak, že se nevztahují na pracovní poměr na dobu určitou mezi pracovníkem agentury práce a agenturou práce ani na pracovní poměr na dobu určitou mezi takovým pracovníkem a uživatelem.

Podpisy.