



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

24. června 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 5 – Opatření k předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou – Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou v odvětví stavebnictví nazývané *fijos de obra* – Pojem ‚objektivní důvody‘ ospravedlňující obnovování takových pracovních smluv – Směrnice 2001/23/ES – Článek 1 odst. 1 – Převod podniku – Článek 3 odst. 1 – Zachování práv pracovníků – Převod pracovních smluv na základě ustanovení kolektivní smlouvy – Kolektivní smlouva omezující práva a povinnosti převáděných pracovníků na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy uzavřené s původním podnikem“

Ve věci C-550/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (pracovní soud č. 14 v Madridu, Španělsko) ze dne 4. července 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 17. července 2019, v řízení

EV

proti

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení A. Kumin (zpravodaj), předseda senátu, P. G. Xuereb a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: E. Tančev,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za EV F. Lujánem de Fríasem, abogado,
- za Obras y Servicios Públicos SA F. J. Berriatua Hortou, abogado,
- za Acciona Agua SA J. Revoiro Mingem, abogado,

* Jednací jazyk: španělština.

- za španělskou vládu J. Rodríguezem de la Rúa Puigem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. van Beekem, B.-R. Killmannem a N. Ruiz Garcíou, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43), jakož i čl. 1 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce 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. 2001, L 82, s. 16).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi EV a společností Obras y Servicios Públicos SA, jeho bývalým zaměstnavatelem, a společností Acciona Agua SA, jeho stávajícím zaměstnavatelem, ve věci uznání počtu odpracovaných let a povahy jeho pracovního poměru jako pracovního poměru na dobu neurčitou.

Právní rámec

Unijní právo

Rámcová dohoda

- 3 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:

„Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“

- 4 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, v bodě 1 stanoví:

„K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná [rovnocenná] 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 2001/23

- 5 Bod 3 odůvodnění směrnice 2001/23 uvádí, že „[j]e nezbytné stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv“.
- 6 Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) této směrnice zní takto:
- „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.“
- 7 Článek 3 odst. 1 první pododstavec uvedené směrnice 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.“

Španělské právo

Zákon 32/2006

- 8 Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (zákon 32/2006 o subdodavatelství v odvětví stavebnictví) ze dne 18. října 2006 (BOE č. 250, ze dne 19. října 2006, s. 36317) ve třetím dodatečném ustanovení stanoví:
- „Za účelem zlepšení kvality zaměstnávání pracovníků, kteří se podílejí na stavebních pracích, a tím zlepšení jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, může kolektivní vyjednávání na národní úrovni v odvětví stavebnictví upravit podmínky smlouvy pro jasně definované práce nebo služby obecně stanovené podle vzorců zaručujících větší stabilitu v zaměstnání pracovníků, a to způsobem obdobným tomu, jakým je v současné době regulováno v této oblasti vyjednávání.“

Zákoník práce

- 9 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění Real Decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224, dále jen „zákoník práce“), ve třetím dodatečném ustanovení stanoví:
- „Ustanoveními čl. 15 odst. 1 písm. a) a odst. 5, jakož i čl. 49 odst. 1 písm. c) není dotčeno to, co je prokázáno nebo co lze uzavřít v rámci kolektivního vyjednávání v souladu s třetím doplňujícím ustanovením [zákona 32/2006], pokud jde o pracovní smlouvu ‚fijo de obra‘, včetně odstupného při skončení pracovního poměru.“
- 10 Článek 15 zákoníku práce, nadepsaný „Doba trvání smlouvy“ v odst. 1 a 5 uvádí:
- „1. Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.

Pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena v následujících případech:

- a) Pokud je pracovník zaměstnán za účelem splnění určitého úkolu nebo služby, které jsou samostatné a oddělitelné od veškeré činnosti podniku, jejíž plnění, i když je časově omezené, má v zásadě neurčitou dobu trvání. Doba trvání těchto smluv nesmí překročit tři roky, přičemž tuto dobu trvání lze prodloužit až na dvanáct měsíců celostátní oborovou kolektivní smlouvou nebo, pokud taková smlouva neexistuje, oborovou kolektivní smlouvou nižšího stupně. Po uplynutí těchto lhůt získávají pracovníci postavení stálých pracovníků podniku.

[...]

5. Aniž jsou dotčena ustanovení odst. 1 písm. a), odst. 2 a 3 tohoto článku, získávají zaměstnanci, kteří byli v období 30 měsíců zaměstnáni s přerušením nebo nepřetržitě na dobu delší než 24 měsíců za účelem obsazení stejného nebo jiného pracovního místa v rámci téhož podniku nebo téže skupiny podniků na základě nejméně dvou smluv na dobu určitou bez ohledu na to, zda byli zaměstnáni přímo podnikem nebo přidělením k dispozici podniky pro dočasnou práci a zda podle totožných nebo odlišných smluvních podmínek pro dobu určitou, postavení stálých pracovníků.

Ustanovení předchozího pododstavce se použijí rovněž v případě převodu podniku nebo přechodu práv z podnikatelské činnosti podle zákona nebo kolektivní smlouvy.

[...]“

Obecná kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví

- 11 Convenio colectivo general del sector de la construcción (obecná kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví), registrovaná a zveřejněná Resolución de la Dirección General de Empleo (usnesení generálního ředitelství pro zaměstnanost) ze dne 21. září 2017 (BOE č. 232 ze dne 26. září 2017, s. 94090), ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „dotčená kolektivní smlouva“), v článku 24, nadepsaném „Pracovní smlouva na dobu určitou pro jasně definovanou práci v odvětví stavebnictví, zvaná ‚fijo de obra‘“, stanoví:

„[...]“

2. Tato smlouva se obecně uzavírá na konkrétní stavební projekt bez ohledu na dobu jeho trvání a končí, když jsou ukončeny práce, které mají být provedeny na uvedeném stavebním projektu a spadají do oblasti povolání a kategorie, do které pracovník patří. Tato smlouva má vždy písemnou formu.

Ustanovení čl. 15 odst. 1 písm. a) prvního pododstavce [zákoníku práce] se tedy bez ohledu na dobu trvání smlouvy nepoužijí a pracovníci si ponechávají postavení ‚fijo de obra‘ jak v případech uvedených v tomto ustanovení, tak v případě převodu podniku ve smyslu článku 44 [zákoníku práce] nebo převodu zaměstnanců podle článku 27 této kolektivní smlouvy.

3. Vzhledem k tomu, že povaha jediné smlouvy zůstává použitelná, mohou zaměstnanci ‚fijos de obra‘, aniž ztratí toto postavení, poskytovat služby témuž podniku v různých závodech ve stejné provincii za podmínky, že bude uzavřena výslovná dohoda s každým z po sobě následujících závodů po dobu maximálně 3 po sobě jdoucích let, ledaže práce spadající do jejich specializace na posledním stavebním projektu přesáhnou toto období, přičemž v takovém případě obdrží za tímto účelem odpovídající dokument v souladu se vzorem uvedeným v příloze II a využijí odpovídající kompenzace za své cesty. V tomto případě se ustanovení čl. 15 odst. 1 písm. a) prvního pododstavce a čl. 15 odst. 5 zákoníku práce rovněž nepoužijí bez ohledu na celkovou dobu výkonu práce a zaměstnanci si zachovávají postavení ‚fijo de obra‘, jak je uvedeno.

[...]

5. Pracovní poměr na různých pracovních místech, ať již s přerušením nebo bez, prostřednictvím alespoň dvou smluv ‚fijos de obra‘ uzavřených s tímž podnikem nebo se stejnou skupinou podniků během období a ve lhůtě stanovené v čl. 15 odst. 5 [zákoníku práce], tedy neznamená získání postavení pracovníka v pracovním poměru na dobu neurčitou, jak je upraveno tímto ustanovením.

[...]

Postavení pracovníka v pracovním poměru na dobu neurčitou se nenabude ani v případě převodu podniku ve smyslu článku 44 [zákoníku práce] nebo převodu zaměstnanců podle článku 27 této kolektivní smlouvy.

[...]“

- 12 Článek 27 dotčené kolektivní smlouvy, nadepsaný „Převod zaměstnanců ve veřejných smlouvách o údržbě silnic nebo železničních tratí, vodních sítí nebo obecních koncesí na údržbu a opravu chodníků, dláždění, veřejných silnic a kanalizačních sítí“, v odstavci 2 stanoví:

„Ve všech případech dokončení, ztráty, zrušení nebo postoupení veřejné zakázky, jakož i ve všech ostatních případech nebo situaci zahrnující nahrazení subjektů nebo fyzických nebo právnických osob vykonávajících činnost dotčenou smlouvou, převedou se pracovníci původního podniku dotčení uvedenou smlouvou do nového podniku nebo subjektu, který má vykonávat dotýcnou činnost, přičemž tento nový podnik či subjekt je povinen dodržovat práva a povinnosti přiznané pracovníkům podniku, který nahrazuje.

Vzhledem k tomu, že převod upravený v tomto článku vede ke zlepšení platných právních předpisů, je výslovně stanoveno, že tato práva a povinnosti jsou omezeny výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy, kterou pracovník uzavřel s podnikem, jenž od veřejné zakázky odstupuje, aniž podnik, který k ní přistupuje, je vázán jakoukoli předchozí smlouvou nebo dohodou, zejména pokud jde o počet let služby, odstupné při ukončení pracovní smlouvy a jakýkoliv jiný mechanismus zohledňující dobu poskytování služeb, ledaže pracovníkovi již byla tato práva přiznána konečným rozhodnutím před převodem a nastupující společnost byla o těchto právech informována ve lhůtě a v souladu s postupy stanovenými v tomto článku.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 Dne 8. ledna 1996 uzavřel žalobce v původním řízení se společností Obras y Servicios Públicos první pracovní smlouvu na dobu určitou na jasně definovanou práci na plný pracovní úvazek v odvětví stavebnictví zvanou „fijo de obra“, která skončila dne 16. ledna 1997. Ode dne 24. ledna 1997 uzavřely tyto dvě strany dalších pět smluv téhož druhu, které navazovaly bez přerušení. Společnost Obras y Servicios Públicos přiznala uvedenému žalobci počet odpracovaných let počítaných od 1. ledna 2014, tedy od data uzavření poslední z těchto smluv, která dosud neskončila.
- 14 Dne 3. října 2017 byla společnost Obras y Servicios Públicos, zaměstnavatel žalobce v původním řízení, nahrazena společností Acciona Agua poté, co posledně jmenované byla zadána veřejná zakázka nazvaná „Naléhavé renovace a opravy systému zásobování a opětovného použití Canal de Isabel II Gestión SA (spis č. 148/2016, část 2)“, kterou až do té doby realizovala společnost Obras y Servicios Públicos. V rámci tohoto nahrazení převzala společnost Acciona Agua podstatnou část – co do jejich počtu a dovedností – pracovníků, kteří byli zaměstnáni u společnosti Obras y Servicios Públicos k plnění této veřejné zakázky.

- 15 Přibližně jeden měsíc před uvedeným nahrazením, a sice dne 5. září 2017, podal žalobce v původním řízení k Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (pracovní soud č. 14 v Madridu, Španělsko) žalobu na přiznání nároků proti těmto dvěma posledně uvedeným společnostem, znějící jednak na to, aby mu byl přiznán počet odpracovaných let od 8. ledna 1996, to znamená ode dne uzavření jeho první smlouvy se společností Obras y Servicios Públicos, a jednak na určení, že jeho pracovní poměr je poměr na dobu neurčitou.
- 16 Podle předkládajícího soudu taková situace, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, v níž byla veřejná zakázka přezadána podniku, který přitom převzal podstatnou část zaměstnanců, které původní podnik přidělil k plnění této veřejné zakázky, spadá podle čl. 1 odst. 1 této směrnice do působnosti směrnice 2001/23.
- 17 V tomto ohledu má předkládající soud zejména za to, že taková činnost, jako je činnost dotčená ve věci v původním řízení, která nevyžaduje specifický materiál, může být považována za činnost založenou především na pracovní síle. V důsledku toho by kolektiv zaměstnanců, který trvale společně vykonává činnosti renovace a opravy, mohl při neexistenci jiných výrobních faktorů odpovídat hospodářské jednotce, která si zachovává svou identitu ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) této směrnice, za podmínky, že nabyvatel převezme podstatnou část zaměstnanců této jednotky, což je případ v projednávané věci.
- 18 Kromě toho čl. 3 odst. 1 první pododstavec uvedené směrnice musí být podle předkládajícího soudu vykládán v tom smyslu, že nástupnický podnik je povinen zohlednit nejen poslední smlouvu uzavřenou mezi pracovníky, které převzal, a původním podnikem, ale rovněž všechny roky služby převedených zaměstnanců, pokud tato povinnost vyplývá z pracovního poměru mezi těmito zaměstnanci a posledně uvedeným podnikem.
- 19 Pokud jde o ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, předkládající soud zejména v odpovědi na žádost o informace, kterou mu zaslal Soudní dvůr dne 7. října 2019, tvrdí, že pracovníci v pracovním poměru na dobu určitou, kteří získají postavení pracovníků na dobu neurčitou uzavřením po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na příležitostný úkol trvající po dobu delší než tři roky, se nacházejí v situaci srovnatelné se situací pracovníků v pracovním poměru na dobu určitou, kteří stejně jako žalobce v původním řízení uzavřeli řadu po sobě jdoucích smluv nazývaných „*fijos de obra*“.
- 20 Předkládající soud rovněž tvrdí, že dotčená kolektivní smlouva, která vylučuje použití zákoníku práce, je použitelná na spor v původním řízení, a upřesňuje, že neexistuje žádný objektivní důvod ospravedlňující porušení čl. 15 odst. 1 a 5 tohoto zákoníku.
- 21 V této souvislosti má předkládající soud pochybnosti o slučitelnosti čl. 24 odst. 2 a 5, jakož i článku 27 této kolektivní smlouvy s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody a s čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23.
- 22 Za těchto okolností se Juzgado de lo Social n° 14 de Madrid (pracovní soud č. 14 v Madridu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody [...] a směrnice 2001/23 vykládány v tom smyslu, že není objektivní důvod k tomu, aby se [dotčená] kolektivní smlouva [jejíž čl. 24 odst. 2 stanoví, že se nezávisle na trvání (obecně sjednané) smlouvy na konkrétní stavební projekt nepoužijí ustanovení čl. 15 odst. 1 písm. a) (zákoníku práce) a že si pracovníci zachovávají postavení „fijos de obra“ jak v případech upravených tímto ustanovením, tak v případech nástupnictví podniků podle článku 44 (tohoto zákoníku) nebo převzetí zaměstnanců upraveného v článku 27 (této) kolektivní smlouvy], odchylovala od španělské právní úpravy, [v jejímž rámci čl. 15 odst. 1 písm. a) (uvedeného zákoníku práce) stanoví, že „(d)oba trvání těchto smluv nesmí překročit tři roky, přičemž tuto dobu trvání lze

prodloužit až na dvanáct měsíců celostátní oborovou kolektivní smlouvou nebo, pokud taková smlouva neexistuje, oborovou kolektivní smlouvou nižšího stupně. Po uplynutí těchto lhůt získávají zaměstnanci postavení stálých zaměstnanců podniku]?

- 2) Musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody [...] a směrnice 2001/23 vykládány v tom smyslu, že není objektivní důvod k tomu, aby se [uvedená] kolektivní smlouva [...] (jejíž čl. 24 odst. 5 stanoví, že [obsazení, ať už s přerušením nebo nepřetržitě,] jednotlivých pracovních míst prostřednictvím dvou smluv *fijos de obra* nebo více pracovních smluv uzavřených s týmž podnikem nebo tou samou skupinou podniků v období a ve lhůtě stanovené v čl. 15 odst. 5 [zákoníku práce] nevede k získání postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou upraveného tímto ustanovením, ani v případech upravených tímto ustanovením, ani v případech nástupnictví podniků podle článku 44 [tohoto zákoníku] nebo v případě převzetí zaměstnanců upraveného v článku 27 [této] kolektivní smlouvy), odchylovala od španělské právní úpravy, [v jejímž rámci čl. 15 odst. 5 (uvedeného zákoníku práce) stanoví, že „[a]niž jsou dotčena ustanovení odst. 1 písm. a) a odstavců 2 a 3 tohoto článku, získávají zaměstnanci, kteří byli v období 30 měsíců, s přerušením nebo nepřetržitě, zaměstnáni po dobu delší 24 měsíců na téže či jiném pracovním místě téhož podniku nebo téže skupiny podniků a kteří uzavřeli přinejmenším dvě smlouvy na dobu určitou, ať již přímo, anebo na základě přidělení zprostředkovatelnou dočasného zaměstnání za stejných či odlišných smluvních podmínek pro dobu určitou, postavení stálých zaměstnanců. Ustanovení předchozího pododstavce se rovněž použije tam, kde nastanou situace nástupnictví nebo převzetí podniků podle ustanovení zákona nebo kolektivní smlouvy“]
- 3) Musí být čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby bylo na základě [dotčené] kolektivní smlouvy vyloučeno, že práva a povinnosti, které musí respektovat nový podnik nebo subjekt, jenž bude vyvíjet činnost, která je předmětem veřejné zakázky, budou omezeny výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy uzavřené zaměstnancem s podnikem, který od veřejné zakázky odstupuje, a v tom smyslu, že to nepředstavuje objektivní důvod k tomu, aby se tato kolektivní smlouva odchylovala od španělské právní úpravy, v jejímž rámci článek 44 [zákoníku práce] stanoví, že nový zaměstnavatel je právním nástupcem bývalého zaměstnavatele, aniž je nástupnictví omezeno na poslední pracovní smlouvu?“

K předběžným otázkám

K pravomoci Soudního dvora

- 23 Španělská vláda vyjadřuje pochybnosti o pravomoci Soudního dvora rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce z důvodu, že se předkládající soud svými otázkami ve skutečnosti snaží dosáhnout výkladu vztahu mezi jednotlivými ustanoveními vnitrostátního práva.
- 24 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že mu v rámci řízení o předběžné otázce nepřísluší, aby vykládal vnitrostátní právní a správní předpisy (rozsudek ze dne 30. září 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, bod 23 a citovaná judikatura).
- 25 V projednávané věci však musí být žádost o rozhodnutí o předběžné otázce chápána v tom smyslu, že se předkládající soud netáže Soudního dvora na výklad vztahu mezi dotčenou kolektivní smlouvou a zákoníkem práce, nýbrž že klade otázku, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody a čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 musí být vykládány v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním úpravám, jako je čl. 24 odst. 2 a 5, jakož i čl. 27 odst. 2 této kolektivní smlouvy.
- 26 Kromě toho je k určení, zda má Soudní dvůr pravomoc odpovědět na předběžné otázky, třeba ověřit, zda věc v původním řízení má spojitost s unijním právem (rozsudek ze dne 7. května, Parking a Interplastics, C-267/19 a C-323/19, EU:C:2020:351, bod 27).

- 27 V tomto ohledu stačí konstatovat, že přinejmenším směrnice 2001/23 není zjevně nepoužitelná na spor v původním řízení, takže představuje spojitost s unijním právem, která odůvodňuje pravomoc Soudního dvora odpovědět na otázky položené předkládajícím soudem (obdobně viz rozsudek ze dne 7. května 2020, *Parking a Interplastics*, C-267/19 a C-323/19, EU:C:2020:351, bod 28).
- 28 Z výše uvedeného vyplývá, že Soudní dvůr má pravomoc rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

K přípustnosti předběžných otázek

- 29 Španělská vláda a Evropská komise mají za to, že položené otázky jsou nepřípustné z důvodu jejich hypotetické povahy, neexistence skutkových okolností umožňujících Soudnímu dvoru na ně odpovědět a kvůli neúplnému popisu vnitrostátního právního rámce.
- 30 V tomto ohledu 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. Soudní dvůr může žádost podanou vnitrostátním soudem odmítnout pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jedná-li se o hypotetický problém nebo také nedisponuje-li Soudní dvůr skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 30. ledna 2020, *I.G.I.*, C-394/18, EU:C:2020:56, bod 56 a citovaná judikatura).
- 31 Z ustálené judikatury rovněž vyplývá, že potřeba dospět k výkladu unijního práva, který bude vnitrostátnímu soudci k užítku, vyžaduje, aby tento soudce vymezil skutkový a právní rámec, ze kterého vychází otázky, které pokládá, nebo aby alespoň vysvětlil skutkové předpoklady, na kterých jsou tyto otázky založeny. Předkládací rozhodnutí musí kromě toho uvést přesné důvody, které vedly vnitrostátní soud k tomu, aby si kladl otázky ohledně výkladu unijního práva a usoudil, že je nezbytné položit Soudnímu dvoru předběžné otázky (rozsudek ze dne 30. ledna 2020, *I.G.I.*, C-394/18, EU:C:2020:56, bod 57 a citovaná judikatura).
- 32 V projednávané věci předkládající soud ve své žádosti, jakož i v odpovědi na žádost o informace, kterou mu zaslal Soudní dvůr, dostatečným způsobem uvádí nejen důvody, které jej vedly k položení otázek Soudnímu dvoru ohledně způsobu, jakým je třeba vyložit ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody a čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, nýbrž i důvody, které činí tento výklad nezbytným pro rozhodnutí sporu v původním řízení.
- 33 Tento soud má totiž za to, že uvedená ustanovení unijního práva brání takovým ustanovením vnitrostátního práva, jako je čl. 24 odst. 2 a 5, jakož i čl. 27 odst. 2 dotčené kolektivní smlouvy, která jsou podle všeho relevantní pro vyřešení sporu v původním řízení, jelikož žalobce v původním řízení uzavřel celkem šest po sobě jdoucích pracovních smluv zvaných „*fijos de obra*“, z nichž poslední je platná více než sedm let. Jak odstavec 2 článku 24 této kolektivní smlouvy, podle kterého je smlouva zvaná „*fijo de obra*“ uzavřena na dobu neurčitou, tak odstavec 5 tohoto článku, který stanoví uzavření po sobě jdoucích smluv tohoto druhu, se tak podle předkládajícího soudu v projednávaném případě použijí. Z předkládacího rozhodnutí dále vyplývá, že došlo k převodu zaměstnanců v rámci veřejných smluv o údržbě vodovodních sítí ve smyslu článku 27 uvedené kolektivní smlouvy.
- 34 Požadovaný výklad tudíž není zjevně bez vztahu k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení a vznesené problémy nemají hypotetickou povahu, nýbrž se týkají skutkových okolností, které jsou předmětem diskuse mezi účastníky původního řízení a jejichž vymezení přísluší předkládajícímu soudu.

- 35 Kromě toho Soudní dvůr disponuje skutkovými a právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky položené předkládajícím soudem. Je totiž prokázáno, že žalobce v původním řízení uzavřel po sobě jdoucí smlouvy se společností Obras y Servicios Públicos a z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že tyto smlouvy jsou smlouvami, které se nazývají „*fijos de obra*“. Kromě toho, pokud jde o použití relevantní vnitrostátní právní úpravy, Soudní dvůr musí vycházet ze situace, kterou uvedený soud považuje za prokázanou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. června 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, bod 36 a citovaná judikatura).
- 36 Vzhledem k výše uvedeným úvahám jsou předběžné otázky přípustné.

K věci samé

K první a druhé otázce

- 37 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z tohoto hlediska Soudnímu dvoru přísluší případně přeformulovat otázky, které jsou mu položeny. Okolnost, že vnitrostátní soud formuloval předběžnou otázku po formální stránce tak, že odkázal na určitá ustanovení unijního práva, nebrání tomu, aby Soudní dvůr tomuto soudu poskytl všechny prvky výkladu, které mohou být pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, užitečné, ať již na ně posledně uvedený ve svých otázkách odkázal, či nikoli. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit [rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Land Niedersachsen (Relevantní odpracovaná doba), C-710/18, EU:C:2020:299, bod 18 a citovaná judikatura].
- 38 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody a směrnice 2001/23 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která umožňuje odchýlně od obecného režimu stanoveného vnitrostátním právem uzavírat po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou nazývané „*fijos de obra*“ bez ohledu na jejich trvání.
- 39 Na prvním místě je třeba uvést, že i když předkládající soud v první a druhé otázce odkazuje na směrnici 2001/23, důvody, které v tomto ohledu uvádí, se ve skutečnosti vztahují ke třetí otázce v rozsahu, v němž se týkají čl. 27 odst. 2 dotčené kolektivní smlouvy, takže body vznesené uvedeným soudem, které se vztahují k uvedené směrnici, budou přezkoumány v rámci posledně uvedené otázky.
- 40 Na druhém místě na rozdíl od toho, co uvádí předkládající soud, nelze ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody použít na takovou situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení.
- 41 Předkládající soud totiž poukazuje, aniž provedl důkladnou analýzu podmínek, které by umožnily kvalifikovat relevantní referenční skupinu pro srovnání, které provádí, na diskriminaci, již byli údajně vystaveni pracovníci v pracovním poměru na dobu určitou v rozporu s tímto ustanovením, kteří stejně jako žalobce v původním řízení uzavřeli řadu po sobě jdoucích smluv nazývaných „*fijos de obra*“ ve srovnání s pracovníky v pracovním poměru na dobu určitou, kteří uzavřeli smlouvy na dobu určitou na příležitostný úkol a kteří nabyli v důsledku opakovaného uzavírání takových smluv postavení pracovníka na dobu neurčitou, jelikož celková doba trvání těchto smluv přesáhla tři roky. Tyto dva druhy pracovníků v pracovním poměru na dobu určitou se podle předkládajícího soudu nacházejí ve srovnatelné situaci ve smyslu uvedeného ustanovení.

- 42 Z judikatury Soudního dvora přitom vyplývá, že vzhledem k tomu, že zásada zákazu diskriminace byla provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně, pokud jde o rozdílné zacházení s pracovníky v pracovním poměru na dobu určitou a pracovníky v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci, případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou nespádají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje tato rámcová dohoda (rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 52 a citovaná judikatura).
- 43 Naproti tomu, jak tvrdí Komise, problematika vlastní sporu v původním řízení spočívá v případném zneužívání smluv na dobu určitou zvaných „*fijos de obra*“. Za těchto podmínek a s ohledem na informace poskytnuté předkládajícím soudem je třeba k tomu, aby předkládajícímu soudu byly poskytnuty užitečné prvky výkladu, přeformulovat první a druhou otázku.
- 44 Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (pracovní soud č. 14 v Madridu) se ve skutečnosti těmito otázkami táže, zda ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle které mohou být pracovní smlouvy na dobu určitou nazývané „*fijos de obra*“ uzavírány opakovaně, takže zaměstnanci, kteří uzavřeli takové smlouvy, zůstávají po dobu neurčitou v postavení zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou, nebo naopak, zda obnovování těchto smluv může být považováno za ospravedlněné „objektivními důvody“ ve smyslu bodu 1 písm. a) tohoto ustanovení pouze z toho důvodu, že tato vnitrostátní právní úprava stanoví, že uvedené smlouvy jsou obecně uzavírány na konkrétní stavební projekt bez ohledu na dobu jeho trvání.
- 45 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení 5 rámcové dohody, jehož účelem je provést jeden z cílů, který tato dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, ukládá v bodě 1 členským státům, aby účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenné právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v tomto ustanovení bodu 1 písm. a) až c) se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovování takových pracovních smluv nebo poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů a počtu jejich obnovení [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 54 a citovaná judikatura].
- 46 Členské státy mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo několika opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody anebo stávajících rovnocenných právních opatření, a to vše s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců. Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužívání, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, body 55 a 56 citovaná judikatura].
- 47 Ustanovení 5 rámcové dohody nestanoví konkrétní sankce pro případ, že byla zjištěna zneužití. V takovém případě je na vnitrostátních orgánech, aby přijaly opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující k tomu, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých na základě rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 57 a citovaná judikatura].
- 48 Ustanovení 5 rámcové dohody tedy nestanoví obecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu však musí obsahovat jiné účinné opatření, které může zabránit zneužívání po sobě

jdoucích pracovních smluv na dobu určitou a případně jej sankcionovat [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 58 a citovaná judikatura].

- 49 Pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, musí být možné uplatnit opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení náležité sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení unijního práva. Podle samotného znění čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí“ [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 59 a citovaná judikatura].
- 50 Mimoto je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší se vyjadřovat k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží příslušným vnitrostátním soudům, které musí určit, zda jsou ustanoveními použitelné vnitrostátní právní úpravy splněny požadavky uvedené v ustanovení 5 rámcové dohody [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 60 a citovaná judikatura].
- 51 V projednávané věci je tedy na předkládajícím soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení vhodné opatření, které bude předcházet a případně sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou [obdobně viz rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 61 a citovaná judikatura].
- 52 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může podat upřesňující vysvětlení a poskytnout tím uvedenému soudu vodítko pro jeho posuzování [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 62 a citovaná judikatura].
- 53 Právě v tomto kontextu je třeba ověřit, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, a sice čl. 24 odst. 2 a 5 dotčené kolektivní smlouvy, která podle předkládajícího soudu umožňuje uzavírat po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou zvané „*fijos de obra*“ v odvětví stavebnictví, může představovat jedno z opatření uvedených v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody.
- 54 Na prvním místě se jeví, že článek 24 této kolektivní smlouvy v odstavcích 2 a 5 nestanoví, pokud jde o smlouvy zvané „*fijos de obra*“, „maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou“ ve smyslu bodu 1 písm. b) tohoto ustanovení. Naopak z čl. 24 odst. 2 uvedené kolektivní smlouvy výslovně vyplývá, že smlouvy zvané „*fijos de obra*“ jsou uzavírány bez ohledu na dobu jejich trvání.
- 55 I když vymezení právního a skutkového rámce činí předkládající soud v rámci své odpovědnosti a i když Soudnímu dvoru nepřísluší ověřovat jeho správnost, jak vyplývá z judikatury citované v bodech 30 a 35 tohoto rozsudku, je však třeba uvést, že z písemných vyjádření španělské vlády vyplývá, že by čl. 24 odst. 3 dotčené kolektivní smlouvy mohl představovat opatření, které má zabránit zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, a zejména „stanovit maximální dobu trvání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou“ ve smyslu bodu 1 písm. b) tohoto ustanovení, jelikož by omezovalo na tři po sobě jdoucí roky poskytování služeb témuž podniku v jednotlivých pracovních střediscích v rámci téže provincie, s výjimkou zvláštních podmínek.

- 56 Je tedy na předkládajícím soudu, aby s použitím judikatury citované v bodě 51 tohoto rozsudku ověřil, zda toto opatření představuje v projednávané věci odpovídající opatření k předcházení zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu uvedeného ustanovení.
- 57 Na druhém místě s výhradou ověření, která musí rovněž provést předkládající soud, u tohoto druhu smluv neexistuje vnitrostátní opatření stanovující „maximální počet obnovení“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. c) rámcové dohody.
- 58 Na třetím místě je třeba ověřit, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení stanoví opatření, které spadá pod „objektivní důvody ospravedlňující obnovu“ po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.
- 59 V tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z jejich charakteristických vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 66 a citovaná judikatura).
- 60 Naproti tomu vnitrostátní ustanovení, které by se spokojilo s tím, že formou zákonné nebo podzákonné právní normy obecným a abstraktním způsobem dovolí použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není s požadavky upřesněnými v předchozím bodě tohoto rozsudku v souladu (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 67 a citovaná judikatura).
- 61 Takový předpis ryze formální povahy totiž neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovování takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. Tento předpis v sobě tedy skrývá reálné riziko, že povede ke zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 68 a citovaná judikatura).
- 62 Obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které nemají ve skutečnosti dočasnou povahu, nýbrž jsou stálé a trvalé, totiž není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, neboť takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází rámcová dohoda, a sice že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, přestože pracovní smlouvy na dobu určitou jsou pro zaměstnávání v určitých odvětvích či pro výkon určitých povolání nebo činností charakteristické (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 76 a citovaná judikatura).
- 63 Dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tedy vyžaduje, aby bylo konkrétně ověřeno, že účelem obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je pokrytí dočasných potřeb a že takové vnitrostátní ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, není ve skutečnosti využíváno k naplňování trvalých a dlouhodobých personálních potřeb zaměstnavatele (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 77 a citovaná judikatura).
- 64 Za tímto účelem je třeba v každém jednotlivém případě posoudit všechny okolnosti věci při zohlednění zejména počtu uvedených po sobě jdoucích smluv uzavřených s touž osobou nebo k provedení téže práce tak, aby se vyloučila možnost, že použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, byť

uzavřených zdánlivě pro pokrytí potřeby nahrazení personálu, bude zaměstnavateli zneužíváno (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 102 a citovaná judikatura).

- 65 Pokud jde o věc v původním řízení, jak zdůrazňuje předkládající soud, z odstavce 2 článku 24 dotčené kolektivní smlouvy vyplývá, že smlouvy zvané „*fijos de obra*“ jsou obecně uzavírány na konkrétní stavební projekt bez ohledu na dobu jeho trvání. Podle odstavce 5 tohoto článku „[p]racovní poměr na různých pracovních místech, ať již s přerušením nebo bez, prostřednictvím alespoň dvou smluv „*fijos de obra*“ uzavřených s týmž podnikem [...] neznamená získání postavení pracovníka v pracovním poměru na dobu neurčitou [...]“.
- 66 Článek 24 této kolektivní smlouvy tak umožňuje uzavření po sobě jdoucích smluv na dobu určitou zvaných „*fijos de obra*“, přičemž v zásadě omezuje přidělení dotyčného pracovníka na základě každé uzavřené smlouvy na konkrétní stavební projekt. Toto omezení smluv na konkrétní stavební projekt je podle informací poskytnutých předkládajícím soudem jediným opatřením stanoveným pro tento druh smluv, které může představovat „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.
- 67 Za těchto okolností je třeba zohlednit připomínky podané společnostmi Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua a španělskou vládou, podle nichž třetí dodatečné ustanovení zákona 32/2006 a třetí dodatečné ustanovení zákoníku práce uznávají zvláštnosti odvětví stavebnictví a nutnost stanovit zvláštní přiměřenější kritéria s odkazem na kolektivní vyjednávání, jejichž cílem je přizpůsobit pracovní smlouvu na dobu určitou pro jasně definované práce nebo služby stanovené podle vzorců zaručujících větší stabilitu v zaměstnání pracovníků a lepší bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právě na základě tohoto oprávnění dotčená kolektivní smlouva zavedla smlouvu zvanou „*fijo de obra*“, která v případě nebezpečí zneužití po sobě jdoucích smluv tohoto typu stanoví kritéria určená k zabránění zneužití.
- 68 I když však skutečnost, že je pracovník přidělen na „konkrétní stavební projekt“, může s ohledem na zvláštnosti odvětví stavebnictví představovat „přesnou a konkrétní okolnost charakterizující danou činnost“ ve smyslu judikatury uvedené v bodě 59 tohoto rozsudku, je třeba uvést, že s přihlédnutím k ověření, která přísluší provést předkládajícímu soudu, nelze mít za to, že článek 24 dotčené kolektivní smlouvy může odůvodnit použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu judikatury citované v bodech 60 a 61 tohoto rozsudku v rozsahu, v jakém tento článek představuje skutečné riziko, že dojde ke zneužívání těchto druhů smluv.
- 69 Podle odstavce 2 uvedeného článku je totiž uzavření smlouvy zvané „*fijo de obra*“ omezeno pouze „obecně“ na konkrétní stavební projekt, takže toto ustanovení nevylučuje možnost uzavřít takovou smlouvu pro více stavebních projektů. Kromě toho odstavec 5 téhož článku umožňuje uzavřít s týmž podnikem více smluv tohoto typu na různá pracovní místa. Zdá se tak, že pokud se omezení smlouvy na konkrétní stavební projekt stanovené v uvedeném odstavci 2 použije na každou smlouvu zvanou „*fijo de obra*“ odděleně, může být na základě tohoto odstavce 5 postupně uzavřeno vícero smluv tohoto druhu pro jednotlivé stavební projekty.
- 70 V každém případě je třeba souhlasně s Komisí konstatovat, že taková právní úprava, jako je právní úprava stanovená v čl. 24 odst. 2 a 5 této kolektivní smlouvy, podle které každé jednotlivé přijetí do zaměstnání v zásadě omezuje přidělení dotyčného pracovníka na konkrétní stavební projekt, ale která umožňuje obnovování smluv zvaných „*fijos de obra*“ po neurčitou dobu, což vyplývá z kumulování těchto po sobě jdoucích smluv, či dokonce z uzavírání dodatků, odhaluje, že tento zaměstnanec ve skutečnosti plní úkoly stále a trvalé povahy, které spadají do obvyklé činnosti hospodářské jednotky nebo podniku, který jej zaměstnává.

- 71 Situace dotčená ve věci v původním řízení dokonale dokládá toto zjištění, jelikož žalobce v původním řízení uzavřel se společností Obras y Servicios Públicos šest po sobě jdoucích smluv zvaných „*fijos de obra*“ na celkovou dobu přesahující 25 let.
- 72 Z toho podle judikatury citované v bodech 62 až 64 tohoto rozsudku vyplývá, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, která umožňuje pokrýt potřeby, které nejsou dočasné, nýbrž naopak jsou stálé a trvalé povahy, není odůvodněna s ohledem na ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody.
- 73 Za těchto okolností s výhradou, že neexistují „[rovnocenná] právní opatření pro předcházení zneužití“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 této rámcové dohody, která vymezují takzvané „*fijos de obra*“, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, nemůže taková právní úprava zabránit zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou ve smyslu tohoto ustanovení 5 bodu 1. V rámci tohoto přezkumu přísluší předkládajícímu soudu zejména ověřit, zda, jak tvrdí společnost Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, je při skončení pracovního poměru přiznáno pracovníkům v pracovním poměru na dobu určitou zaměstnaným na základě smlouvy zvané „*fijo de obra*“ odstupné, a případně zda je takové odstupné přiměřené k předcházení a v případě nutnosti postihování takového zneužití a zda je lze kvalifikovat jako „[rovnocenné] právní opatření“ ve smyslu uvedeného ustanovení 5 bodu 1.
- 74 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že k tomu, aby představovalo „[rovnocenné] právní opatření“ ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody, musí být cílem poskytnutí odstupného konkrétně kompenzace účinků zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou. Kromě toho musí být přiznané odškodnění nejen přiměřené, ale i dostatečně účinné a odrazující k tomu, aby zajistilo plnou účinnost tohoto ustanovení (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, body 103 a 104, jakož i citovaná judikatura).
- 75 Navíc je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody není bezpodmínečné a dostatečně přesné na to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. Takového ustanovení unijního práva, které nemá přímý účinek, se přitom nelze jako takového dovolávat v rámci sporu, na který se vztahuje unijní právo, za účelem vyloučení použití ustanovení vnitrostátního práva, které je s ním v rozporu. Vnitrostátní soud tedy není povinen upustit od použití ustanovení svého vnitrostátního práva, které je v rozporu s uvedeným ustanovením (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, body 118 až 120, jakož i citovaná judikatura).
- 76 Je však třeba připomenout, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s článkem 288 třetím pododstavcem SFEU (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 121 a citovaná judikatura).
- 77 Je pravda, že povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 123 a citovaná judikatura).
- 78 Zásada konformního výkladu však vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, přičemž vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 124 a citovaná judikatura).

- 79 Předkládajícímu soudu tedy zejména přísluší ověřit, zda judikatura Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) takový výklad dotčených vnitrostátních ustanovení umožňuje. Podle Komise totiž předkládající soud uplatňuje lhůty stanovené v čl. 15 odst. 5 zákoníku práce na smlouvy zvané „*fijos de obra*“ upravené dotčenou kolektivní smlouvou, takže pokud pracovník uzavřel alespoň dvě smlouvy tohoto druhu a byla překročena zákonná lhůta stanovená tímto ustanovením, získává postavení pracovníka v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 80 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první a druhou otázku odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že je na vnitrostátním soudu, aby v souladu se všemi použitelnými pravidly vnitrostátního práva posoudil, zda omezení na tři po sobě jdoucí roky, s výjimkou zvláštních podmínek, zaměstnávání pracovníků v pracovním poměru na dobu určitou na základě smluv zvaných „*fijos de obra*“ jedním a tím samým podnikem na různých pracovních místech, která se nacházejí ve stejné provincii, a poskytování těmto pracovníkům odškodnění za ukončení pracovního poměru, za předpokladu, že tento vnitrostátní soud konstatuje, že tato opatření jsou ve skutečnosti přijata s ohledem na uvedené pracovníky, představují vhodná opatření k předcházení a případně postihu zneužití vyplývajících z využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou nebo „[rovnocenná] právní opatření“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1. V každém případě nemohou být takové vnitrostátní právní předpisy použity orgány dotyčného členského státu takovým způsobem, že obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou zvaných „*fijos de obra*“ je považováno za ospravedlnitelné „objektivními důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) této rámcové dohody pouze z toho důvodu, že každá z těchto smluv se obecně uzavírá na konkrétní stavební projekt bez ohledu na její trvání, jelikož takové vnitrostátní právní předpisy nebrání v praxi tomu, aby dotyčný zaměstnavatel naplňoval takovým obnovováním stále a trvalé personální potřeby.

Ke třetí otázce

- 81 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které se práva a povinnosti převedeného zaměstnance, které je nástupnický podnik povinen respektovat, při převodu zaměstnanců na základě veřejnoprávních smluv omezují výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy, kterou tento zaměstnanec uzavřel s původním podnikem.
- 82 Na prvním místě podle čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 2001/23 platí, že se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.
- 83 V tomto ohledu z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že se oblast působnosti směrnice 2001/23 vztahuje na všechny případy, kdy v rámci smluvních vztahů dochází ke změně fyzické nebo právnické osoby odpovědné za provozování podniku, která přebírá závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku. K použití směrnice 2001/23 tedy není v této souvislosti nezbytné, aby mezi převodcem a nabyvatelem existovaly přímé smluvní vztahy, neboť k převodu může dojít prostřednictvím třetí osoby (rozsudek ze dne 11. července 2018, Somoza Hermo a Ilunió Seguridat, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 27 a citovaná judikatura).
- 84 V tomto kontextu je třeba uvést, že na rozdíl od toho, co v podstatě tvrdí společnost Acciona Agua a španělská vláda, skutečnost, že se v projednávaném případě jedná o převod zaměstnanců v důsledku přerozdělení veřejné zakázky, v rámci které nástupnický podnik převzal podstatnou část zaměstnanců, které odcházející podnik přidělil k plnění této veřejné zakázky, nevylučuje použitelnost směrnice 2001/23.

- 85 Zprvé, Soudní dvůr již rozhodl, že skutečnost, že k převodu dojde na základě jednostranných rozhodnutí orgánů veřejné moci, a nikoli shodného projevu vůle, uplatnění směrnice 2001/23 nevyklučuje (rozsudek ze dne 20. července 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, bod 38 a citovaná judikatura).
- 86 Zadruhé, neexistence smluvního vztahu mezi dvěma podniky, kterým byla jednomu po druhém zadána dotčená veřejná zakázka, nemá vliv na to, zda se směrnice 2001/23 použije na takovou situaci, jako je situace, která je dána ve věci v původním řízení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. července 2018, *Somoza Hermo a Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 28).
- 87 Konečně, i když převzetí zaměstnanců bylo společností Acciona Agua uloženo kolektivní smlouvou, nemá taková okolnost vliv na skutečnost, že se převod týká hospodářské jednotky (obdobně viz rozsudek ze dne 11. července 2018, *Somoza Hermo a Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 38).
- 88 Na druhém místě podle článku 1 odst. 1 písm. b) směrnice 2001/23 se převodem 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. Pojem „jednotka“ tak odkazuje na organizované seskupení osob a majetku, které umožňuje výkon hospodářské činnosti, která sleduje vlastní cíl (rozsudek ze dne 27. února 2020, *Grafe a Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 22).
- 89 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že rozhodujícím kritériem pro určení existence převodu je okolnost, že si hospodářská jednotka zachovává svou identitu, což vyplývá zejména ze skutečného pokračování v provozu nebo jeho převzetí (rozsudek ze dne 27. února 2020, *Grafe a Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 23 a citovaná judikatura).
- 90 K určení toho, zda je tato podmínka splněna, je třeba vzít v úvahu všechny skutkové okolnosti charakterizující dotčenou operaci, k nimž patří zejména typ podniku nebo závodu, o který se jedná, převedení nebo nepřevedení takových hmotných složek podnikání, jako jsou budovy a movitý majetek, hodnota nehmotných složek v době převodu, převzetí nebo nepřevzetí podstatné části původních zaměstnanců novým zaměstnavatelem, převedení nebo nepřevedení klientely, jakož i stupeň podobnosti činností vykonávaných před převodem a po převodu a délka případného pozastavení těchto činností. Tyto skutečnosti však představují pouze dílčí aspekty celkového posouzení, které je třeba provést, a nemohou být proto hodnoceny samostatně (rozsudek ze dne 27. února 2020, *Grafe a Pohle*, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 24 a citovaná judikatura).
- 91 Soudní dvůr měl zejména za to, že vnitrostátní soud musí při posuzování skutkových okolností charakterizujících dotčenou operaci vzít v úvahu typ podniku nebo závodu, o který se jedná. Z toho vyplývá, že význam, který je nutné připisovat jednotlivým kritériím existence převodu ve smyslu směrnice 2001/23, se nutně liší v závislosti na vykonávané činnosti, a dokonce i na metodách výroby či provozu používaných v daném podniku, závodu nebo části podniku či závodu (rozsudek ze dne 11. července 2018, *Somoza Hermo a Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, body 31 a 32 a citovaná judikatura).
- 92 Soudní dvůr již dříve uvedl, že hospodářská jednotka může v určitých odvětvích fungovat bez podstatných majetkových, hmotných či nehmotných aktiv, takže zachování identity této jednotky i po dané operaci, jejímž je předmětem, nemůže již z podstaty věci záviset na převodu těchto aktiv (rozsudek ze dne 11. července 2018, *Somoza Hermo a Ilunión Seguridad*, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 33 a citovaná judikatura).
- 93 Soudní dvůr tak rozhodl vzhledem k tomu, že v některých odvětvích, v nichž se činnost zakládá především na pracovní síle, může kolektiv zaměstnanců, který trvale spojuje společná činnost, odpovídat hospodářské jednotce, taková jednotka si může zachovat svoji identitu i po převodu

v případě, kdy se nový zaměstnavatel nespokojí s pokračováním v dotčené činnosti, ale převezme rovněž podstatnou část – co do jejich počtu a dovedností – pracovníků, které jeho předchůdce předtím vyčlenil speciálně pro tento úkol. V takovém případě totiž nový zaměstnavatel získá organizovaný soubor složek podnikání, který mu umožní trvale pokračovat v činnostech nebo některých činnostech převádějího podniku (rozsudek ze dne 11. července 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, body 34 a 35 a citovaná judikatura).

- 94 Z výše uvedeného vyplývá, že kvalifikace převodu podniku předpokládá několik zjištění skutkové povahy, přičemž tuto otázku musí posoudit *in concreto* vnitrostátní soud s ohledem na kritéria stanovená Soudním dvorem jakož i cíle sledované směrnicí 2001/23, jak jsou uvedeny zejména v bodě 3 odůvodnění této směrnice (rozsudek ze dne 27. února 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 27 a citovaná judikatura).
- 95 Je tedy na předkládajícím soudu, aby ve světle předcházejících úvah a s přihlédnutím ke všem skutkovým okolnostem charakterizujícím operaci dotčenou ve věci v původním řízení posoudil, zda má být tato operace považována za převod podniku ve smyslu směrnice 2001/23.
- 96 Za tímto účelem předkládajícímu sodu přísluší zejména ověřit, zda, jak uvádí v předkládacím rozhodnutí, činnost dotčená ve věci v původním řízení nevyžaduje specifický materiál, a zakládá se tudíž především na pracovní síle, nebo zda naopak, jak tvrdí společnosti Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, nelze tuto činnost kvalifikovat jako činnost založenou především na pracovní síle vzhledem k tomu, že taková činnost by představovala zjevně doplňkovou součást ve vztahu k podstatným součástem vyžadovaným pro plnění dotčené veřejné zakázky a že tyto součásti nebyly převedeny.
- 97 S ohledem na tyto skutečnosti je třeba zaprvé upřesnit, že kromě případu, kdy je činnost založena především na pracovní síle, na niž odkazuje judikatura citovaná v bodě 93 tohoto rozsudku, v situaci, v níž hmotný majetek, jako jsou budovy a movité věci, není nezbytný pro řádné fungování dotčené jednotky, nebo dokonce kdy pracovní síla a tento hmotný majetek mají stejný význam pro řádné fungování této jednotky a v činnosti původního podniku pokračuje nástupnický podnik, který rovněž převzal podstatnou část zaměstnanců, neexistence převodu hmotného majetku nebrání tomu, aby bylo rozhodnuto, že identita hospodářské jednotky může být zachována i po převodu, takže je třeba mít za to, že k „převodu podniku“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23 došlo.
- 98 Toto řešení totiž nespadá pouze do logiky cílů sledovaných touto směrnicí, jak jsou uvedeny zejména v jejím bodě 3 odůvodnění, které spočívají v ochraně zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele za účelem zajištění zachování jejich práv, ale je rovněž v souladu s judikaturou citovanou v bodě 92 tohoto rozsudku, podle které zachování identity hospodářské jednotky, která může fungovat bez podstatného hmotného nebo nehmotného majetku i po operaci, jíž je předmětem, nemůže záviset na převodu takových součástí.
- 99 Zadruhé je třeba připomenout judikaturu Soudního dvora, podle které musí neexistence převodu takových součástí, které jsou nezbytné k řádnému fungování jednotky, ve značném rozsahu z dosavadního úspěšného uchazeče o zakázku na nového úspěšného uchazeče vést k závěru, že si tato jednotka nezachovala svou identitu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. ledna 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, bod 42).
- 100 Z této judikatury však nelze vyvodit, že převod hmotného majetku musí být *in abstracto* považován za jediný určující faktor převodu podniku, jehož činnost se týká odvětví, v němž složka nebo složky hmotného majetku významně přispívají k výkonu této činnosti. Za účelem určení, zda skutečnost, že nedošlo k převodu provozních prostředků, brání tomu, aby byl převod kvalifikován jako převod podniku, musí tudíž předkládající soud zohlednit okolnosti věci, která mu byla předložena (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. února 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, body 30 a 31).

- 101 Na třetím místě čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 stanoví zásadu, podle níž práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platného ke dni převodu, přecházejí v důsledku převodu na nabyvatele.
- 102 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout, že cílem směrnice 2001/23 je zajistit zachování práv pracovníků v případě změny vedení podniku tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly sjednány s převodcem. Účelem uvedené směrnice je zaručit v co největším možném rozsahu pokračování pracovních smluv nebo pracovních poměrů beze změny u nabyvatele, aby bylo zabráněno tomu, že dotčení pracovníci budou mít méně příznivé postavení pouze kvůli převodu podniku. Naproti tomu se uvedené směrnice nelze účinně dovolávat k uplatnění lepších podmínek odměňování či jiných pracovních podmínek při příležitosti převodu podniku (rozsudek ze dne 26. března 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, bod 25 a citovaná judikatura).
- 103 Kromě toho je třeba upřesnit, že i když je v souladu s cílem sledovaným směrnicí 2001/23 třeba chránit zájmy pracovníků dotčených převodem, nelze nezohlednit zájmy nabyvatele, který musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti. Cílem uvedené směrnice není pouze chránit zájmy pracovníků při převodu podniku, ale i zajistit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy pracovníků na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé (rozsudek ze dne 26. března 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, bod 26 a citovaná judikatura).
- 104 V projednávaném případě z čl. 27 odst. 2 prvního pododstavce dotčené kolektivní smlouvy vyplývá, že nástupnický podnik je povinen dodržovat práva a povinnosti přiznané převedeným pracovníkům v pracovním poměru s původním podnikem. Kromě toho podle čl. 27 odst. 2 druhého pododstavce této kolektivní smlouvy jsou tato práva a povinnosti omezeny výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy uzavřené tímto pracovníkem s původním podnikem, aniž je nabývajícím podnik vázán jakoukoli předchozí smlouvou nebo dohodou, zejména pro účely převzetí let v pracovním poměru, pokud již byla taková práva pracovníkovi přiznána rozsudkem, který nabyt právní moci před převodem a pokud byla tato práva sdělena nabývajícím podniku ve lhůtě a za podmínek stanovených v článku 27 uvedené kolektivní smlouvy.
- 105 V této souvislosti vyjadřuje předkládající soud pochybnosti o slučitelnosti čl. 27 odst. 2 druhého pododstavce téže kolektivní smlouvy s čl. 3 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 2001/23.
- 106 Za těchto okolností je třeba konstatovat, že omezení přiznání práv pracovníka v rámci jeho pracovního poměru s nabývajícím podnikem na práva vyplývající z poslední smlouvy uzavřené tímto pracovníkem s původním podnikem, vede právě k zachování těchto práv při převodu zaměstnanců, což odpovídá cíli sledovanému touto směrnicí, který spočívá v zajištění zachování práv pracovníků v případě změny vedení podniku tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly sjednány s převodcem. Kromě toho uvedené ustanovení omezuje nejen práva, ale i povinnosti převáděného pracovníka na ty, které vyplývají z poslední smlouvy, kterou uzavřel s původním podnikem.
- 107 Pokud jde konkrétně o počet odpracovaných let, je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že pro výpočet nároků finanční povahy, jako je odstupné při skončení smlouvy nebo zvýšení platu, je nabyvatel povinen zohlednit veškerá odpracovaná léta dosažená převedenými zaměstnanci, jestliže tato povinnost vyplývá z pracovního poměru mezi převodcem a těmito zaměstnanci a je v souladu s podmínkami dohodnutými v rámci tohoto vztahu (rozsudek ze dne 6. dubna 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, bod 22 a citovaná judikatura).

- 108 V projednávaném případě přitom stačí v tomto ohledu konstatovat, že z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že počet odpracovaných let, který podle čl. 27 odst. 2 dotčené kolektivní smlouvy přiznává nabývací podnik pracovníkům, kteří jsou skutečně převáděni ve smyslu tohoto ustanovení, je pro tyto pracovníky méně příznivý než počet odpracovaných let, který jim byly uznán před tímto převodem původním podnikem.
- 109 Z uvedeného rozhodnutí naopak vyplývá, že společnost Obras y Servicios Públicos přiznala žalobci v původním řízení počet odpracovaných let vypočítaný od 1. ledna 2014, což odpovídá odpracované době vyplývající z poslední smlouvy, kterou žalobce uzavřel s touto společností. Vzhledem k tomu, že druhý pododstavec uvedeného ustanovení omezuje počet odpracovaných let, který je společnost Acciona Agua povinna přiznat žalobci v původním řízení, na počet odpracovaných let vyplývajících z poslední smlouvy, kterou žalobce v původním řízení uzavřel se společností Obras y Servicios Públicos, má tudíž použití tohoto ustanovení za následek, že počet odpracovaných let, které mu tato společnost přiznala, byl zachován v rámci jeho převodu.
- 110 Naproti tomu přiznat tomuto pracovníkovi při převodu zaměstnanců práva, zejména počet odsloužených let, které neměl před tímto převodem, by představovalo zlepšení jeho pracovních podmínek, což směrnice 2001/23 neupravuje, jak vyplývá z judikatury citované v bodě 102 tohoto rozsudku.
- 111 Navíc čl. 27 odst. 2 druhý pododstavec dotčené kolektivní smlouvy sleduje tuto logiku tím, že stanoví výjimku z omezení práv převedeného pracovníka na práva vyplývající z poslední smlouvy, kterou uzavřel s původním podnikem, pokud již byla taková práva pracovníkovi přiznána rozsudkem, který nabyt právní moci před převodem, a pokud byla tato práva sdělena ve lhůtě a za podmínek stanovených v článku 27 této kolektivní smlouvy nástupnickému podniku. Tato výjimka totiž umožňuje zaručit převáděnému pracovníkovi zachování práv, která mu byla přiznána v rámci pracovního poměru s původním podnikem.
- 112 V této souvislosti vyvstává pouze otázka pro předkládající soud, jaká práva měl žalobce v původním řízení u společnosti Obras y Servicios Públicos před svým převodem, zejména zda se stal obětí zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, které je předmětem prvních dvou otázek, a zda tedy měl získat postavení pracovníka v pracovním poměru na dobu neurčitou před jeho převodem, přičemž v takovém případě mu mělo toto postavení zůstat zachováno v rámci tohoto převodu.
- 113 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že použitelnost směrnice 2001/23 nepředjímá ochranu před zneužitím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které se může takovýto zaměstnanec těšit na základě jiných ustanovení unijního práva, ani výkladu těchto ustanovení (usnesení ze dne 15. září 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, bod 36).
- 114 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které se při převodu zaměstnanců v rámci veřejnoprávních smluv práva a povinnosti převáděného pracovníka, které je nástupnický podnik povinen respektovat, omezují výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy, kterou tento pracovník uzavřel s původním podnikem, pokud se v důsledku použití této právní úpravy uvedený pracovník neocitne v méně příznivém postavení pouze kvůli tomuto převodu, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

K nákladům řízení

- 115 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:

- 1) Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze 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, musí být vykládáno v tom smyslu, že je na vnitrostátním soudu, aby v souladu se všemi použitelnými pravidly vnitrostátního práva posoudil, zda omezení na tři po sobě jdoucí roky, s výjimkou zvláštních podmínek, zaměstnávání pracovníků v pracovním poměru na dobu určitou na základě smluv zvaných „*fijos de obra*“ jedním a tím samým podnikem na různých pracovních místech, která se nacházejí ve stejné provincii, a poskytování těmto pracovníkům odškodnění za ukončení pracovního poměru, za předpokladu, že tento vnitrostátní soud konstatuje, že tato opatření jsou ve skutečnosti přijata s ohledem na uvedené pracovníky, představují vhodná opatření k předcházení a případně postihu zneužití vyplývajícího z využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou nebo „[rovnocenná] právní opatření“ ve smyslu tohoto ustanovení 5 bodu 1. V každém případě nemohou být takové vnitrostátní právní předpisy použity orgány dotyčného členského státu takovým způsobem, že obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou zvaných „*fijos de obra*“ je považováno za ospravedlnitelné „objektivními důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) této rámcové dohody pouze z toho důvodu, že každá z těchto smluv se obecně uzavírá na konkrétní stavební projekt bez ohledu na její trvání, jelikož takové vnitrostátní právní předpisy nebrání v praxi tomu, aby dotyčný zaměstnavatel naplňoval takovým obnovováním stálé a trvalé personální potřeby.
- 2) Článek 3 odst. 1 první pododstavec 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 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které se při převodu zaměstnanců v rámci veřejnoprávních smluv práva a povinnosti převáděného pracovníka, které je nástupnický podnik povinen respektovat, omezují výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy, kterou tento pracovník uzavřel s původním podnikem, pokud se v důsledku použití této právní úpravy uvedený pracovník neocitne v méně příznivém postavení pouze kvůli tomuto převodu, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Podpisy.