



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (ôsma komora)

z 11. apríla 2013*

„Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Doložka 2 — Pôsobnosť rámcovej dohody — Agentúra dočasného zamestnávania — Pridelenie dočasných agentúrnych pracovníkov k užívateľskému podniku — Opätovne uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú“

Vo veci C-290/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale di Napoli (Taliansko) z 29. mája 2012 a doručený Súdnemu dvoru 11. júna 2012, ktorý súvisí s konaním:

Oreste Della Rocca

proti

Poste Italiane SpA,

SÚDNY DVOR (ôsma komora),

v zložení: predseda ôsmej komory E. Jarašiūnas, sudcovia A. Ó Caoimh (spravodajca) a G. C. Fernlund,
generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Poste Italiane SpA, v zastúpení: R. De Luca Tamajo, avvocato,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Palatiello, avvocato dello Stato,
- poľská vláda, v zastúpení: M. Szpunar a B. Majczyna, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: C. Cattabriga a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

* Jazyk konania: taliančina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložiek 2 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Della Roccom a podnikom Poste Italiane SpA (ďalej len „Poste Italiane“), ktorého predmetom je pracovný pomer, ktorý vznikol s týmto podnikom.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 1999/70

- 3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70 založenej na článku 139 ods. 2 ES vyplýva, že signatárske strany vyjadrili uzatvorením rámcovej dohody želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú opätovne.
- 4 Podľa článku 1 smernice 1999/70 je jej účelom „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu... uvedenú v prílohe, ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP)“.
- 5 Štvrtý odsek preambuly rámcovej dohody znie:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, okrem tých, ktorých dala užívateľskému podniku k dispozícii sprostredkovateľna príležitostných prác [agentúra dočasného zamestnávania – *neoficiálny preklad*]. Strany tejto dohody majú v úmysle zvážiť, či je potrebné uzavrieť podobnú dohodu aj o príležitostnej práci poskytovanej sprostredkovateľňami práce [o dočasnej agentúrnej práci – *neoficiálny preklad*].“
- 6 Določka 2 rámcovej dohody nazvaná „Pôsobnosť“ znie:
 - „1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
 2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:
 - a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;
 - b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.“

7 Določka 3 rámcovej dohody nazvaná „Vymedzenia“ stanovuje:

„1. Na účely tejto dohody termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

...“

8 Določka 5 rámcovej dohody nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu“ stanovuje:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom [opätovnom – *neoficiálny preklad*] uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane [opätovne – *neoficiálny preklad*] uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.

...“

Smernica 2008/104/ES

9 Odôvodnenia 5 až 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, s. 9) znejú:

„5. V úvode k rámcovej dohode o práci na dobu určitú... uviedli signatári svoj zámer zvážiť potrebu podobnej dohody o dočasnej agentúrnej práci a rozhodli nezahrnúť dočasných agentúrnych pracovníkov do smernice o práci na dobu určitú.

...

7. Sociálni partneri 21. mája 2001 uznali, že ich rokovania o dočasnej agentúrnej práci neviedli k žiadnej dohode.“

Talianska právna úprava

Legislatívny dekrét č. 368/01

- 10 Článok 1 legislatívneho dekrétu č. 368, ktorým sa preberá smernica 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/ES relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001, s. 4, ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/01“), stanovuje:

„1. Pracovná zmluva zamestnanca môže obsahovať dátum jej skončenia z technických dôvodov alebo z dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov.

2. Uvedenie dátumu skončenia zmluvy je neúčinné, ak sa priamo alebo nepriamo nezakladá na písomnom akte spresňujúcom dôvody uvedené v odseku 1.

3. Zamestnávateľ musí pracovníkovi doručiť kópiu písomného aktu do piatich pracovných dní od začiatku výkonu práce.

4. Písomná forma však nie je potrebná, ak dĺžka čisto príležitostného pracovného pomeru nepresiahne dvanásť dní.“

- 11 Podľa článku 4 legislatívneho dekrétu č. 368/01, ktorý sa týka systému predĺženia, platí:

„1. Dobu platnosti zmluvy na dobu určitú možno zo súhlasom pracovníka predĺžiť iba v prípade, že pôvodná dĺžka zmluvy bola kratšia ako tri roky. V takomto prípade možno zmluvu jedenkrát predĺžiť pod podmienkou, že na to existujú objektívne dôvody a že sa bude týkať rovnakej práce, na ktorú bola uzavretá zmluva so stanovenou určitou dobou. Iba v tomto prípade nemôže celková dĺžka zmluvy na dobu určitú presiahnuť tri roky.

2. Dôkazné bremeno súvisiace s existenciou objektívnych dôvodov odôvodňujúcich prípadné predĺženie zmluvy nesie zamestnávateľ.“

- 12 Článok 5 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 s názvom „Uplynutie doby a sankcie. Opätovné uzatváranie zmlúv“ stanovuje:

„1. Pokiaľ pracovný vzťah trvá po uplynutí doby pôvodne stanovenej alebo neskôr predĺženej v súlade s článkom 4, je zamestnávateľ povinný zvýšiť pracovníkovi odmenu o 20 % za deň do desiateho dňa a o 40 % za každý ďalší deň.

2. Pokiaľ pracovný vzťah trvá po dvadsiatom dni v prípade zmlúv na dobu kratšiu ako šesť mesiacov, alebo po tridsiatom dni v ostatných prípadoch, je zmluva považovaná za zmluvu na dobu neurčitú od uplynutia uvedených lehôt.

3. Ak je pracovník znovu zamestnaný na dobu určitú podľa článku 1 v lehote desiatich dní odo dňa skončenia zmluvy na dobu kratšiu alebo rovnú šiestim mesiacom alebo v lehote dvadsiatich dní odo dňa skončenia zmluvy na dobu dlhšiu ako šesť mesiacov, druhá zmluva je považovaná za zmluvu uzavretú na dobu neurčitú.

4. V prípade dvoch po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú, teda bez prerušenia, je pracovná zmluva považovaná za uzavretú na dobu neurčitú odo dňa uzatvorenia prvej zmluvy.“

Legislatívny dekrét č. 276/03

- 13 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že legislatívny dekrét č. 276 o výkone plných mocí v oblasti zamestnania a trhu práce stanovených v zákone č. 30 zo 14 februára 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), z 10. septembra 2003 (riadny doplnok GURI č. 235 z 9. októbra 2003, ďalej len „legislatívny dekrét č. 276/03“), pokiaľ sa týka pracovnej zmluvy na dobu určitú uzatvorenej s agentúrou dočasného zamestnávania, zrušuje legislatívny dekrét č. 368/01 v rozsahu, v akom stanovuje, že tieto pracovné zmluvy možno časovo obmedziť a predĺžiť bez odôvodnenia podľa systému, na ktorý sa všeobecné právo vzťahuje iba nepriamo.
- 14 Legislatívny dekrét č. 276/03 definuje zmluvu o pridelení pracovníkov (somministrazione di lavoro) ako zmluvu, ktorej predmetom je plnenie pracovných úloh na dobu neurčitú alebo na dobu určitú, v rámci ktorej pracovníci vykonávajú svoju činnosť v prospech, podľa pokynov a pod dohľadom užívateľského podniku. Ide teda o zmluvu medzi dvoma osobami, poskytovateľom (somministratore) a užívateľským podnikom (utilizzatore), ktorou prvý uvedený prideliť k uvedenému podniku za úhradu pracovníkov, ktorých sám zamestnal. S touto zmluvou o pridelení pracovníkov je spojená pracovná zmluva uzatvorená medzi poskytovateľom a pracovníkom.
- 15 Článok 20 ods. 4 dekrétu č. 276/03 stanovuje, že pridelenie pracovníkov na dobu určitú sa povoľuje z technických dôvodov alebo z dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov aj v prípade, že sú spojené s bežnou činnosťou užívateľského zamestnávateľa. Vnútroštátne kolektívne zmluvy môžu stanoviť, aby sa zadefinovali množstevné obmedzenia využívania pridelení pracovníkov na dobu určitú, hoci nie jednotným spôsobom.
- 16 Podľa článku 21 legislatívneho dekrétu č. 276/03 vyžaduje zmluva o pridelení pracovníkov písomnú formu a musí najmä obsahovať prípady a technické dôvody alebo dôvody zohľadňujúce požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov stanovené v článku 20 ods. 3 a 4. Poskytovateľ túto informáciu písomne oznámi pracovníkovi pri uzatváraní pracovnej zmluvy alebo pri pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi.
- 17 Článok 22 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 276/03 stanovuje, že v prípade pridelenia pracovníkov na dobu určitú podlieha pracovný pomer medzi poskytovateľom a pracovníkom ustanoveniam legislatívneho dekrétu č. 368/01, pokiaľ sú v každom prípade, s výhradou ustanovení článku 5 ods. 3 a nasledujúcich, zlučiteľné s týmto legislatívnym dekrétom. Pôvodnú dobu platnosti pracovnej zmluvy možno vo všetkých týchto prípadoch so súhlasom pracovníka písomne predĺžiť v situáciách a na dobu stanovenú v kolektívnej zmluve, ktorá sa vzťahuje na poskytovateľa.
- 18 Článok 27 legislatívneho dekrétu č. 276/03 stanovuje, že pokiaľ pridelenie pracovníkov nedodržiava obmedzenia a nespĺňa podmienky stanovené v článkoch 20 a 21 tohto legislatívneho dekrétu, môže pracovník prostredníctvom žiadosti, o ktorej možno upovedomiť iba užívateľského zamestnávateľa, navrhnúť, aby sa pracovný pomer vyhlásil za uzatvorený medzi ním a týmto užívateľským zamestnávateľom s účinkami od začiatku pridelenia.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 19 Pán Della Rocca uzatvoril so spoločnosťou Obiettivo Lavoro SpA (ďalej len „Obiettivo Lavoro“), agentúrou dočasného zamestnávania, opätovne uzatvoril tri pracovné zmluvy na dobu určitú, podľa ktorých bol pridelený k Poste Italiane ako doručovateľ. Tieto zmluvy zahŕňali obdobia od 2. novembra 2005 do 31. januára 2006, od 2. februára do 30. septembra 2006 a od 2. októbra 2006 do 31. januára 2007. Tieto pracovné zmluvy boli uzatvorené na základe zmluvy o pridelení pracovníkov na dobu určitú uzatvorenej medzi spoločnosťou Obiettivo Lavoro a Poste Italiane na zastupovanie chýbajúcich

zamestnancov poštových doručovateľských služieb v regióne Kampánia. Je nesporné, že iba zmluva o pridelení pracovníkov a nie pracovné zmluvy na dobu určitú obsahujú objektívne dôvody odôvodňujúce ich uzatvorenie a obnovenie.

- 20 Pán Della Rocca, ktorý sa domnieval, že dôvody použitia pridelenia pracovníkov na dobu určitú boli „vágne a nekonzistentné“ a že jej predĺženie nebolo odôvodnené, podal na Tribunale di Napoli návrh na určenie, že vzhľadom na to, že uvedené pridelenie bolo so zreteľom na články 20, 21 a 27 legislatívneho dekrétu č. 276/03 nezákonné, existuje medzi ním a Poste Italiane pracovný pomer na dobu neurčitú.
- 21 Podľa podniku Poste Italiane sa dostatočne uviedli dôvody odôvodňujúce použitie zmluvy o pridelení pracovníkov a tieto dôvody boli skutočné. Obnovenie pracovných zmlúv, ktoré uzatvorili spoločnosť Obiettivo Lavoro a pán Della Rocca, okrem toho nepodliehalo žiadnemu zákonnému obmedzeniu, keďže článok 22 legislatívneho dekrétu č. 267/03 vylučuje uplatnenie článku 5 ods. 3 a 4 legislatívneho dekrétu č. 368/01 na tento typ zmlúv.
- 22 Tribunale di Napoli vo svojom rozhodnutí o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania uvádza, že z uvedeného článku 22 vyplýva, že vnútroštátna právna úprava odchýlením sa od všeobecného práva v oblasti pracovných zmlúv na dobu určitú neukladá agentúram dočasného zamestnávania žiadne obmedzenie pri obnovovaní pracovných zmlúv na dobu určitú. Napriek tomu, že legislatívny dekrét č. 368/01 stanovuje, že odôvodnenie zmluvy a jej predĺženie prihliada na potreby zamestnávateľa, však legislatívny dekrét č. 276/03 umožňuje uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, ak bola zmluva o pridelení pracovníkov uzatvorená tiež na dobu určitú. Iba táto posledná uvedená zmluva sa podľa článku 20 ods. 4 a článku 27 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 276/03 musí odôvodniť technickými potrebami alebo požiadavkami spojenými s organizáciou alebo výrobou.
- 23 Tribunale di Napoli však vyjadruje pochybnosti, pokiaľ ide o zlučiteľnosť tejto právnej úpravy s doložkou 5 rámcovej dohody.
- 24 Uvedený súd sa v tejto súvislosti domnieva, že na úvod si treba klásť otázku, či pracovný pomer medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom alebo pracovný pomer medzi týmto pracovníkom a užívateľským podnikom patria do pôsobnosti rámcovej dohody. Napriek tomu, že jej preambula naznačuje, že rámcová dohoda nie je uplatniteľná, z bodu 36 uznesenia z 15. septembra 2010, Briot (C-386/09, Zb. s. I-8471), však vyplýva, že pracovný pomer medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom podlieha rámcovej dohode, keďže smernica 2008/104 sa vzťahuje iba na pracovný pomer medzi týmto pracovníkom a užívateľským podnikom.
- 25 Napokon v prípade, že rámcová dohoda by bola uplatniteľná, sa vnútroštátny súd pýta, či pri neexistencii iných preventívnych opatrení je s doložkou 5 bodom 1 písm. a) rámcovej dohody zlučiteľné, aby dôvody, ktoré sa týkajú technických potrieb alebo požiadaviek spojených s organizáciou alebo výrobou, odôvodňujúce uzatvorenie zmluvy o pridelení pracovníkov na dobu určitú – ktoré sú vlastné nie agentúre dočasného zamestnávania, ale užívateľskému podniku, a nesúvisia so špecifickým pracovným pomerom – predstavovali dostatočné dôvody na odôvodnenie uzatvorenia, ako aj predĺženia pracovnej zmluvy na dobu určitú medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania.
- 26 Vnútroštátny súd sa napokon pýta, či táto doložka umožňuje preniesť dôsledky nezákonného použitia pracovných zmlúv na dobu určitú na tretiu osobu, ktorou je v tejto veci užívateľský podnik. Agentúry dočasného zamestnávania totiž vykonávajú iba činnosť sprostredkovateľov a nemusia podstúpiť riziko súvisiace s týmto využívaním, keďže pracovníci zakladajú svoje žaloby systematicky na článku 27 ods. 1 legislatívneho dekrétu č. 276/03, takže sa sankcia zamestnávateľa nedotkne.

- 27 Za týchto okolností Tribunale di Napoli rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. So zreteľom predovšetkým na úvahy uvedené v bode 36 uznesenia [Briot, už citovaného] vzťahuje sa smernica [1999/70], presnejšie doložka 2 [rámcovej dohody], aj na pracovný pomer na dobu určitú medzi prideleným pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania, prípadne medzi prideleným pracovníkom a užívateľským zamestnávateľom, a upravuje teda smernica [1999/70] tento pomer?
 2. Spĺňa ustanovenie, ktoré pri neexistencii obmedzujúcich opatrení umožňuje odôvodniť uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú s agentúrou dočasného zamestnávania, ako ju aj obnoviť, nie na základe agentúre vlastných technických, organizačných alebo výrobných požiadaviek, súvisiacich s konkrétnym pracovným pomerom na dobu určitú, ale z dôvodov verejného poriadku vlastných užívateľskému zamestnávateľovi, nezávislých od konkrétneho pracovnoprávneho vzťahu, podmienky stanovené v doložke 5 ods. 1 písm. a) smernice [1999/70] alebo môže predstavovať odklon od tejto smernice? Musia byť objektívne dôvody, ktoré sú stanovené v doložke 5 ods. 1 písm. a) smernice [1999/70], uvedené písomne a majú sa týkať konkrétneho pracovného pomeru na dobu určitú a jeho obnovenia, a môže byť preto odkaz na objektívne dôvody verejného poriadku, ktoré odôvodňujú uzatvorenie zmluvy o pridelení pracovníkov, v súlade s ustanovením uvedeným v doložke 5 písm. a)?
 3. Bráni doložka 5 smernice [1999/70] tomu, aby následky nezákonného konania znášala tretia osoba, v danom prípade užívateľský podnik?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

- 28 Poste Italiane tvrdí, že položené otázky nie sú relevantné, keďže sa týkajú uplatnenia rámcovej dohody na pracovný pomer medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania, zatiaľ čo sa v spore vo veci samej pán Della Rocca domáha iba vyhlásenia nezákonnosti zmluvy o pridelení pracovníkov uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom.
- 29 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na svoju vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť návrh vnútroštátneho súdu len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (rozsudok z 22. júna 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Zb. s. I-5667, bod 27 a citovaná judikatúra).
- 30 Treba teda konštatovať, že otázky položené vnútroštátnym súdom sa týkajú výkladu rámcovej dohody v skutočnom spore, v rámci ktorého, ako vyplýva z bodov 20 a 21 tohto rozsudku, pán Della Rocca nenapáda iba pridelenie pracovníkov, ale aj obnovenie jeho pracovných zmlúv s agentúrou dočasného zamestnávania, zatiaľ čo Poste Italiane tvrdí, že tieto obnovenia spĺňajú požiadavky uložené vnútroštátnou právnou úpravou, čo vnútroštátny súd vedie k otázke, či je táto právna úprava v súlade s rámcovou dohodou.
- 31 Za týchto podmienok treba usúdiť, že tento návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

O prvej otázke

- 32 Touto otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 1999/70 a rámcová dohoda majú vykladať v tom zmysle, že sa uplatňujú na pracovný pomer na dobu určitú medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania alebo na pracovný pomer na dobu určitú medzi takým pracovníkom a užívateľským podnikom.
- 33 Na úvod treba zdôrazniť, že dočasný agentúrny pracovník, ako je pán Della Rocca, patrí *ratione materiae* do pôsobnosti smernice 2008/104. Je však nesporné, že táto smernica, ktorá mala byť do vnútroštátneho práva prebratá najneskôr 5. decembra 2011, sa neuplatňuje *ratione temporis* na vec samu, keďže obdobia dočasného zamestnávania, o ktoré v nej ide, sa týkajú období od 2. novembra 2005 do 31. januára 2007. Za týchto podmienok sa vnútroštátny súd správne pýta iba na uplatniteľnosť rámcovej dohody na takéhoto pracovníka.
- 34 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že ako Súdny dvor už rozhodol, zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že pôsobnosť tejto rámcovej dohody je chápaná široko, pretože sa všeobecne zameriava „na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch“. Okrem toho vymedzenie pojmu „pracovník na dobu určitú“ v zmysle rámcovej dohody uvedeného v doložke 3 bode 1 zahŕňa všetkých pracovníkov bez rozlišovania, či je ďalšou zmluvnou stranou zamestnávateľ z verejného, alebo zo súkromného sektora (rozsudok zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 56).
- 35 Pôsobnosť rámcovej dohody však nie je neobmedzená. Z toho istého znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že definíciu pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov, na ktoré sa táto rámcová dohoda vzťahuje, nevymedzuje táto dohoda alebo právo Únie, ale vnútroštátna právna úprava a/alebo prax. Navyše doložka 2 bod 2 rámcovej dohody členským štátom priznáva mieru voľnej úvahy, pokiaľ ide o uplatňovanie rámcovej dohody na určité kategórie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov. Doložka 2 bod 2 rámcovej dohody totiž členským štátom a/alebo sociálnym partnerom otvára možnosť vyňať z uplatnenia tejto rámcovej dohody „pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov“, ako aj „pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie“ (pozri rozsudok z 15. marca 2012, Sibilio, C-157/11, body 42, 52 a 53).
- 36 Podobne zo štvrtého odseku preambuly rámcovej dohody pritom výslovne vyplýva, že táto rámcová dohoda sa neuplatňuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorých užívateľskému podniku prideliла agentúra dočasného zamestnávania, pričom zámerom strán tejto rámcovej dohody bolo uzatvoriť podobnú dohodu o dočasnom zamestnávaní. Presne to je cieľom smernice 2008/104, ktorú, ako vyplýva z jej odôvodnení 5 a 7, prijal normotvorca Únie až po neúspešných rokovaní medzi sociálnymi partnermi o uzatvorení takej dohody.
- 37 V tejto súvislosti treba uviesť, že vylúčenie stanovené v uvedenej preambule rámcovej dohody sa týka dočasného agentúrneho pracovníka ako takého, a nie jeho jednotlivých pracovných pomerov, hoci tak jeho pracovný pomer s agentúrou dočasného zamestnávania, ako aj pracovný pomer, ktorý vznikol s užívateľským podnikom, nepatria do pôsobnosti tejto rámcovej dohody.
- 38 Podľa judikatúry Súdneho dvora však preambula aktu Únie nemá právnu záväznosť a nemožno sa jej dovolávať ani na účely výnimky z ustanovení dotknutého aktu, ani s cieľom výkladu týchto ustanovení, ktorý je zjavne v rozpore s ich znením (pozri najmä rozsudky z 25. novembra 1998, Manfredi, C-308/97, Zb. s. I-7685, bod 30; z 24. novembra 2005, Deutsches Milch-Kontor, C-136/04, Zb. s. I-10095, bod 32; z 2. apríla 2009, Tyson Parketthandel, C-134/08, Zb. s. I-2875, bod 16, a z 28. júna 2012, Caronna, C-7/11, bod 40).

- 39 V prejednávanej veci však treba konštatovať, že vylúčenie uvedené v preambule rámcovej dohody je upravené v jej doložke 3 bode 1, podľa ktorej sa táto dohoda vzťahuje len na pracovný pomer uzatvorený „priamo“ so zamestnávateľom.
- 40 Okrem toho pridelenie dočasných agentúrnych pracovníkov predstavuje zložitý a osobitný inštitút pracovného práva, ktorý zahŕňa, ako to vyplýva aj z bodov 32 a 37 tohto rozsudku, dvojaký pracovný pomer medzi jednak agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom a jednak týmto pracovníkom a užívateľským podnikom, ako aj vzťah pridelenia medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom. Rámcová dohoda pritom neobsahuje nijaké ustanovenie, ktoré by sa zaoberalo týmito osobitnými aspektmi.
- 41 Naproti tomu treba konštatovať, že článok 1 ods. 3 písm. c) smernice 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431) výslovne stanovuje, že táto smernica sa uplatňuje na vyslanie pracovníka agentúrou dočasného zamestnávania do užívateľského podniku, ak medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom počas obdobia jeho vyslania existuje pracovnoprávny vzťah. Rovnako článok 1 bod 2 smernice Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplnujúcej opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Ú. v. ES L 206, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 418) výslovne spresňuje, že táto smernica sa uplatňuje na dočasné pracovné pomery medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom.
- 42 Z toho vyplýva, že pracovný pomer na dobu určitú dočasného agentúrneho pracovníka prideleného k užívateľskému podniku agentúrou dočasného zamestnávania nepatrí do pôsobnosti rámcovej dohody, a teda ani do pôsobnosti smernice 1999/70.
- 43 Tento záver vôbec neodporuje tomu, o čom rozhodol Súdny dvor v už citovanom uznesení Briot. V uvedenej veci totiž Súdny dvor konštatoval, že neobnovenie pracovnej zmluvy na dobu určitú dočasnému agentúrnemu pracovníkovi, ktorej platnosť sa skončila z dôvodu uplynutia obdobia, na ktoré bola uzatvorená, pred dňom prevodu činnosti, na výkon ktorej bol dotknutý pracovník zamestnaný, nie je porušením smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98), a následne sa obmedzil na spresnenie v bode 36 tohto uznesenia, že toto riešenie neprejudikuje ochranu pred zneužitím opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, ktorá by sa na dočasného agentúrneho pracovníka prípadne mohla vzťahovať na základe iných ustanovení práva Únie, predovšetkým smernice 1999/70, ani na ich výklad Súdny dvorom.
- 44 Presnejšie z výkladu smernice 1999/70 a rámcovej dohody, ako možno vyvodiť z bodov 34 až 42 tohto rozsudku, vyplýva, že pracovné pomery na dobu určitú dočasného agentúrneho pracovníka prideleného k užívateľskému podniku agentúrou dočasného zamestnávania nepatria do pôsobnosti tejto smernice a tejto rámcovej dohody.
- 45 Na prvú otázku treba teda odpovedať, že smernica 1999/70 a rámcová dohoda sa majú vykladať v tom zmysle, že sa neuplatňujú na pracovný pomer na dobu určitú medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania, ani na pracovný pomer na dobu určitú medzi takým pracovníkom a užívateľským podnikom.

O druhej a tretej otázke

- 46 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú a tretiu otázku.

O trovách

- ⁴⁷ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (ôsma komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a rámcová dohoda uzavretá 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe tejto smernice, sa majú vykladať v tom zmysle, že sa neuplatňujú na pracovný pomer na dobu určitú medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania, ani na pracovný pomer na dobu určitú medzi takým pracovníkom a užívateľským podnikom.

Podpisy