



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 14. októbra 2020\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2008/104/ES – Dočasná agentúrna práca – Článok 5 ods. 5 – Rovnosť zaobchádzania – Opatrenia potrebné na zabránenie zneužívaniu dočasnej agentúrnej práce – Povinnosť členských štátov vyhnúť sa nadväzujúcim prideleniam – Neexistencia stanovenia obmedzení vo vnútroštátnej právnej úprave – Požiadavka konformného výkladu“

Vo veci C-681/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale ordinario di Brescia (súd v Brescii, Taliansko) zo 16. októbra 2018 a doručený Súdnemu dvoru 31. októbra 2018, ktorý súvisí s konaním:

**JH**

proti

**KG,**

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory, A. Arabadžiev, predseda Súdneho dvora K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu sudcu druhej komory, sudcovia A. Kumin (spravodajca), T. von Danwitz a P. G. Xuereb,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- JH, v zastúpení: A. Carbonelli, avvocato,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Rocchitta, avvocato dello Stato,
- Európska komisia, v zastúpení: pôvodne M. van Beek a C. Zadra, neskôr M. van Hoof, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 23. apríla 2020,

\* Jazyk konania: taliančina.

vyhlásil tento

## Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 5 ods. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi JH a KG vo veci žiadosti, ktorú podal JH ako dočasný agentúrny pracovník pridelený k dispozícii podniku KG, aby mu tento podnik priznal postavenie zamestnanca na dobu neurčitú, a to najmä z dôvodu prekročenia maximálneho počtu predĺžení zmlúv o dočasnej agentúrnej práci povolených vnútroštátnou právnou úpravou.

## Právny rámec

### Právo Únie

- 3 Odôvodnenia 10 až 12 a 15 smernice 2008/104 uvádzajú:
  - „(10) V rámci Európskej únie existujú značné rozdiely vo využívaní dočasnej agentúrnej práce a v právnom postavení, štatúte a pracovných podmienkach dočasných agentúrnych pracovníkov.
  - (11) Dočasná agentúrna práca spĺňa nielen potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život. Prispieva tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce.
  - (12) Touto smernicou sa vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov....
- (15) Pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu. V prípade pracovníkov, ktorí majú so svojou agentúrou dočasného zamestnávania zmluvu na dobu neurčitú, by sa teda na účely osobitnej ochrany, ktorú takáto zmluva poskytuje, mali vypracovať ustanovenia, ktoré by umožnili výnimky z pravidiel, ktoré sa vzťahujú na užívateľský podnik.“
- 4 Článok 1 tejto smernice týkajúci sa jej pôsobnosti v odseku 1 uvádza:

„Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich [jeho – *neoficiálny preklad*] dohľadom a vedením.“
- 5 Článok 2 uvedenej smernice, nazvaný „Cieľ“, stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce zabezpečením toho, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnakého zaobchádzania, ako sa uvádza v článku 5, a uznaním agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.“

6 Článok 3 tej istej smernice s názvom „Vymedzenie pojmov“ v odseku 1 stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

...

- b) ‚agentúra dočasného zamestnávania‘ je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, ktorá v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi uzatvára pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi na účely ich pridelenia do užívateľských podnikov na dočasný výkon práce pod ich dohľadom a vedením;
- c) ‚dočasný agentúrny pracovník‘ je pracovník s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením;
- d) ‚užívateľský podnik‘ je akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, pre ktorú a pod ktorej dohľadom a vedením dočasne pracuje dočasný agentúrny pracovník;
- e) ‚pridelenie‘ je lehota, počas ktorej je dočasný agentúrny pracovník pridelený do užívateľského podniku na výkon dočasnej práce pod jeho dohľadom a vedením;
- f) ‚základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania‘ sú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa:
  - i) dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov;
  - ii) mzdy.“

7 Článok 4 smernice 2008/104 s názvom „Preskúmanie obmedzení alebo zákazov“ v odseku 1 stanovuje:

„Zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce sú odôvodnené len všeobecným záujmom v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu.“

8 Článok 5 tejto smernice, nazvaný „Zásada rovnakého zaobchádzania“, sa nachádza v kapitole II tejto smernice, ktorá upravuje pracovné podmienky. Tento článok znie:

„1. Základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.“

Na účely uplatňovania prvého pododseku [odseku 1 – *neoficiálny preklad*] sa pravidlá platné v užívateľskom podniku týkajúce sa:

- a) ochrany tehotných žien a dojčiacich matiek a ochrany detí a mladých ľudí a
- b) rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a akýchkoľvek opatrení na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie

musia dodržiavať tak, ako je to ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach.

2. Pokiaľ ide o mzdu, členské štáty môžu po konzultáciách so sociálnymi partnermi ustanoviť výnimku zo zásady ustanovenej v odseku 1, podľa ktorej sa dočasným agentúrnym pracovníkom, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s agentúrou dočasného zamestnávania, aj naďalej vypláca mzda v čase medzi prideleniami.

3. Po porade so sociálnymi partnermi im členské štáty môžu na primeranej úrovni a v súlade s podmienkami ustanovenými členskými štátmi umožniť ponechanie alebo uzatvorenie kolektívnych zmlúv, v ktorých môžu pri dodržaní zásad všeobecnej ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov ustanoviť dojednania týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov, ktoré sa môžu odlišovať od podmienok uvedených v odseku 1.

4. Pod podmienkou, že sa dočasným agentúrnym pracovníkom poskytne primeraná úroveň ochrany, členské štáty, v ktorých neexistuje žiadny právny postup na vyhlásenie všeobecnej uplatniteľnosti kolektívnych zmlúv, ani žiadny právny alebo zaužívaný postup na rozšírenie platnosti ich ustanovení na všetky podobné podniky v určitom odvetví alebo zemepisnej oblasti, môžu po konzultácii so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni a na základe dohody, ktorú uzavrú, ustanoviť dojednania týkajúce sa základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sa odchyľujú od zásady ustanovenej v odseku 1. Takéto dojednania môžu zahŕňať obdobie oprávňujúce na rovnaké zaobchádzanie.

Dojednania, na ktoré sa odkazuje v tomto odseku, musia byť v súlade s právnymi predpismi [Únie] a musia byť dostatočne presné a prístupné, aby dotknutým odvetviam a podnikom umožňovali zistiť, aké sú ich povinnosti, a plniť tieto povinnosti. Členské štáty pri uplatňovaní článku 3 ods. 2 predovšetkým upresnia, či sa zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia vrátane zamestnaneckých systémov dôchodkového zabezpečenia, zabezpečenia v prípade práceneschopnosti alebo podielového financovania zahŕňajú do základných pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania uvedených v odseku 1. Takéto dojednania sa nedotýkajú dohôd na vnútroštátnej, regionálnej, miestnej alebo odvetvovej úrovni, ktoré pracovníkom poskytujú nie menej priaznivé podmienky.

5. Členské štáty prijímajú vhodné opatrenia v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. Komisiu o takýchto opatreniach informujú.“

9 Článok 6 tej istej smernice, nazvaný „Prístup k zamestnaniu, kolektívnym zariadeniam a odbornej príprave“, v odsekoch 1 a 2 stanovuje:

„1. Dočasní agentúrni pracovníci musia byť informovaní o všetkých voľných miestach v užívateľskom podniku, aby mali rovnakú možnosť získať trvalé zamestnanie ako iní pracovníci zamestnaní v tomto podniku. Takéto informácie sa môžu poskytovať formou všeobecného oznamu na vhodnom mieste v podniku, pre ktorý a pod ktorého dohľadom dočasní agentúrni pracovníci pracujú.

2. Pokiaľ ide o akékoľvek doložky, ktoré zakazujú uzavretie pracovnej zmluvy alebo zamestnaneckého vzťahu medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom po jeho pridelení alebo ich uzavretiu zabraňujú, členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili neplatnosť týchto doložiek alebo možnosť vyhlásiť ich za neplatné od začiatku.“

10 Článok 9 tej istej smernice s názvom „Minimálne požiadavky“ uvádza:

„1. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať legislatívne, regulačné alebo správne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie, alebo podporovať alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie.

2. Vykonávanie tejto smernice nepredstavuje za žiadnych okolností dostatočný základ na odôvodnenie zníženia celkovej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Nie sú tým dotknuté práva členských štátov a/alebo sociálnych partnerov pri zmene podmienok stanoví legislatívne, regulačné alebo zmluvné dojednania líšiace sa od tých, ktoré platia v čase prijatia tejto smernice, za predpokladu, že sú vždy dodržané minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici.“

### *Talianske právo*

#### *Legislatívny dekrét č. 276/2003*

11 Článok 20 decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (legislatívny dekrét č. 276 o vykonaní právomocí zverených v oblasti zamestnanosti a trhu práce stanovených zákonom č. 30 zo 14. februára 2003), z 10. septembra 2003 (riadny dodatok č. 159 ku GURI č. 235 z 9. októbra 2003), v znení zmien decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (zákonný dekrét č. 34 o naliehavých ustanoveniach na podporu obnovy zamestnanosti a na zjednodušenie náležitostí, ktorými sú viazané podniky), z 20. marca 2014 (GURI č. 66 z 20. marca 2014), zmeneného na zákon, v upravenom znení prostredníctvom zákona č. 78/2014 (GURI č. 114 z 19. mája 2014) (ďalej len „legislatívny dekrét č. 276/2003“), nazvaný „Podmienky zákonnosti“ v odseku 3 v podstate stanovuje, že zmluvu o poskytnutí pracovnej sily možno uzavrieť na dobu určitú alebo dobu neurčitú, pričom poskytnutie pracovnej sily na dobu určitú je možné len v prípade niektorých profesií a činností, ktoré sú taxatívne vymedzené v tomto ustanovení.

12 Článok 20 ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 stanovuje:

„Množstevné obmedzenia využívania poskytovania pracovnej sily na dobu určitú, sa určia, aj keď nie jednotne, národnými kolektívnymi zmluvami uzavretými s odborovými organizáciami, ktoré sú v rámci porovnania najreprezentatívnejšie, a to v súlade s ustanoveniami článku 10 [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (legislatívny dekrét č. 368, ktorým sa preberá smernica 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP), zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001)].“

13 Článok 21 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 s názvom „Forma zmluvy o poskytnutí pracovnej sily“ v odseku 1 stanovuje:

„Zmluva o poskytnutí pracovnej sily sa uzatvára písomne a obsahuje tieto náležitosti:

...

c) prípady a dôvody technickej povahy alebo dôvody zohľadňujúce požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania uvedené v článku 20 ods. 3;

...“

14 Článok 22 tohto legislatívneho dekrétu s názvom „Režim uplatniteľný na pracovnoprávne vzťahy“ znie:

„1. V prípade poskytnutia pracovnej sily na dobu neurčitú sa na pracovnoprávne vzťahy medzi agentúrou a pracovníkom vzťahuje všeobecné právo upravujúce pracovnoprávne vzťahy stanovené v Občianskom zákonníku a osobitných predpisoch.“

2. V prípade poskytnutia pracovnej sily na dobu určitú sa na pracovnoprávny vzťah medzi agentúrou a pracovníkom vzťahujú ustanovenia legislatívneho dekrétu č. 368 zo 6. septembra 2001, pokiaľ sú zlučiteľné, a v každom prípade s výnimkou ustanovení článku 5 ods. 3 a nasl. 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 agentúru.

...“

- 15 Článok 27 uvedeného legislatívneho dekrétu, nazvaný „Neoprávnené poskytovanie pracovnej sily“, v odsekoch 1 a 3 stanovuje:

„1. Ak sa poskytnutie pracovnej sily uskutočňuje nad rámec obmedzení a podmienok uvedených v článku 20 a článku 21 ods. 1 písm. a), b), c), d) a e), pracovník môže žalobou na základe článku 414 Občianskeho súdneho poriadku, ktorú možno podať len proti osobe, ktorá využila poskytnutie pracovnej sily, požiadať o vytvorenie pracovnoprávneho vzťahu ako zamestnanec tejto osoby, a to s účinnosťou od začiatku pridelenia.

...

3. Na účely posúdenia dôvodov uvedených v článku 20 ods. 3 a 4, ktoré umožňujú poskytnutie pracovnej sily, sa súdne preskúmanie v súlade so všeobecnými právnymi zásadami obmedzuje výlučne na zistenie existencie dôvodov, pre ktoré je toto preskúmanie odôvodnené, a nemôže byť rozšírené na vecné posúdenie technických, organizačných alebo výrobných hodnotení a výberu, ktoré prislúcha užívateľskému subjektu.“

- 16 Článok 28 toho istého legislatívneho dekrétu, nazvaný „Podvodné poskytovanie pracovnej sily“, v odseku 1 stanovuje:

„Bez toho, aby tým boli dotknuté sankcie uvedené v článku 18, ak sa poskytnutie pracovnej sily uskutoční s osobitným cieľom obísť kogentné ustanovenia zákona alebo kolektívnej zmluvy uplatňovanej na pracovníka, agentúre a užívateľskému subjektu sa uloží pokuta vo výške 20 eur za každého dotknutého pracovníka a za každý deň jeho pridelenia.“

#### *Legislatívny dekrét č. 368/2001*

- 17 Článok 1 legislatívneho dekrétu č. 368 zo 6. septembra 2001, v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001“), stanovuje:

„01. Pracovná zmluva na dobu neurčitú predstavuje bežnú formu pracovnoprávneho vzťahu.

1. Pracovná zmluva uzavretá medzi zamestnávateľom a zamestnancom na účely plnenia akéhokoľvek druhu úloh, tak vo forme zmluvy na dobu určitú, ako aj v rámci zmluvy o poskytnutí pracovnej sily na dobu určitú v zmysle článku 20 ods. 4 legislatívneho dekrétu [č. 276/2003], môže obsahovať dátum ukončenia pracovnej zmluvy, ktorý nepresiahne tridsaťšesť mesiacov, vrátane prípadných predĺžení. ...“

- 18 Článok 4 legislatívneho dekrétu č. 368/2001 v odseku 1 stanovuje:

„Dobu platnosti zmluvy na dobu určitú možno so súhlasom pracovníka predĺžiť iba v prípade, že pôvodná dĺžka trvania zmluvy bola kratšia ako tri roky. V týchto prípadoch sú predĺženia prípustné len maximálne celkovo päťkrát v priebehu tridsiatich šiestich mesiacov bez ohľadu na počet predĺžení pod podmienkou, že sa vzťahujú na tú istú profesijnú činnosť, pre ktorú bola zmluva dohodnutá na dobu určitú. Iba v tomto prípade nemôže celková dĺžka trvania zmluvy na dobu určitú presiahnuť tri roky.“

- 19 Článok 5 tohto legislatívneho dekrétu s názvom „Uplynutie doby a sankcie – Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy“ v odsekoch 3 až 4a uvádza:

„3. V prípade opakovaného prijatia zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú podľa článku 1, a to do desiatich dní od skončenia platnosti zmluvy na dobu kratšiu alebo rovnú šiestim mesiacom, alebo do dvadsiatich dní od skončenia platnosti zmluvy na dobu viac ako šesť mesiacov, druhá zmluva je považovaná za zmluvu uzavretú na dobu neurčitú. ...

4. V prípade dvoch bezprostredne po sebe nasledujúcich pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, sa pracovná zmluva považuje za uzavretú na dobu neurčitú odo dňa uzatvorenia prvej zmluvy.

4a Bez toho, aby tým bola dotknutá právna úprava týkajúca sa opätovne uzatváraných zmlúv, uvedená v predchádzajúcich odsekoch, a jednotlivé právne predpisy týkajúce sa kolektívnych zmlúv, ak v dôsledku opätovne uzatvorených zmlúv na dobu určitú na vykonávanie rovnakých prác presiahol pracovnoprávny vzťah medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom celkovo tridsaťšesť mesiacov vrátane predĺžení a obnovení, bez ohľadu na prerušenia v období medzi uzatvorením zmlúv, pracovnoprávny vzťah sa považuje za pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú...“

#### *Kolektívna zmluva*

- 20 Článok 47 Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro (národná kolektívna zmluva pre kategóriu agentúr poskytujúcich prácu), v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „kolektívna zmluva“), stanovuje, že predĺženia zmluvy upravuje výlučne táto kolektívna zmluva. Podľa tejto kolektívnej zmluvy sa zmluvy na dobu určitú môžu na základe článku 22 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 predĺžiť najviac šesťkrát. Každá zmluva, vrátane predĺžení, môže byť uzatvorená najviac na 36 mesiacov.

#### *Občiansky zákonník*

- 21 Články 1344 a 1421 Občianskeho zákonníka stanovujú neplatnosť zmlúv uzatvorených s cieľom obísť uplatňovanie kogentných právnych predpisov.

#### **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 22 JH, zamestnanec, ktorého zamestnáva agentúra dočasného zamestnávania, bol v období od 3. marca 2014 do 30. novembra 2016 pridelený ako dočasný agentúrny pracovník užívateľskému podniku KG na základe viacerých opakovane uzatvorených zmlúv o dočasnej agentúrnej práci (celkovo osem) a ich jednotlivých predĺžení (spolu sedemnášť).
- 23 Vo februári 2017 sa JH obrátil na vnútroštátny súd Tribunale ordinario di Brescia (súd v Brescii, Taliansko) s návrhom, aby uznal existenciu pracovnoprávneho vzťahu na dobu neurčitú medzi ním a podnikom KG z dôvodu, že pridelenia od marca 2014 do novembra 2016, ktoré na seba bez prerušenia nadväzovali, sú nezákonné. Okrem toho navrhuje, aby tento súd konštatoval a vyhlásil protiprávnosť a/alebo nezákonnosť a/alebo neplatnosť zmlúv o dočasnej agentúrnej práci, na základe ktorých bol pridelený podniku KG.
- 24 V tejto súvislosti JH tvrdí, že vnútroštátne ustanovenia v oblasti dočasnej agentúrnej práce uplatniteľné v spore vo veci samej, ktoré nestanovujú nijaké obmedzenie nadväzujúcich pridelení pracovníkov tomu istému užívateľskému subjektu, sú v rozpore so smernicou 2008/104. Konkrétne na jednej strane z odôvodnenia 15 tejto smernice vyplýva, že pracovnoprávne vzťahy by vo všeobecnosti mali mať

formu zmluvy na dobu neurčitú, a na druhej strane článok 5 ods. 5 prvá veta uvedenej smernice ukladá členským štátom povinnosť prijať potrebné opatrenia, aby sa zabránilo nadväzujúcim prideleniam s cieľom obísť ustanovenia tejto smernice.

- 25 Okrem toho JH tvrdí, že opakovane uzatvárané zmluvy o dočasnej agentúrnej práci, na základe ktorých bol pridelený podniku KG, boli tiež protiprávne jednak na základe článku 1344 Občianskeho zákonníka, keďže tieto zmluvy sú v rozpore s pravidlami tak vnútroštátneho práva, ako aj s právom Únie, a jednak na základe článku 1421 tohto zákonníka, keďže uvedené zmluvy by mali byť neplatné z dôvodu porušenia zákazu podvodného poskytnutia pracovníkov v zmysle článku 28 legislatívneho dekrétu č. 276/2003.
- 26 Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, najprv uvádza, že uplatnenie legislatívneho dekrétu č. 276/2003 v spore, o ktorom rozhoduje, by malo v zásade viesť k zamietnutiu žaloby, ktorú podal JH. Článok 20 ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 totiž v dôsledku svojej zmeny zákonným dekrétom č. 34/2014 už nestanovoval, ako to bolo predtým, ani to, že poskytnutie pracovnej sily na dobu určitú je povolené len z dôvodov technickej povahy alebo z dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania, aj keď súvisia s bežnou činnosťou užívateľského subjektu, ani potrebu písomne uviesť tieto dôvody v zmluve.
- 27 Legislatívny dekrét č. 276/2003 tak neobmedzoval počet nadväzujúcich pridelení dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku, keďže jeho článok 22 vylučoval uplatniteľnosť článku 5 ods. 3 a nasl. legislatívneho dekrétu č. 368/2001, ktorý v oblasti zmlúv na dobu určitú obmedzoval možnosť opakovane uzatvárať viacero zmlúv na dobu určitú a v každom prípade stanovil maximálnu hranicu tridsiatich šiestich mesiacov pracovného zaradenia.
- 28 Vnútroštátny súd tiež spresňuje, že systém kolektívnej zmluvy sa neuplatňuje na pracovnoprávny vzťah medzi JH a podnikom KG, keďže ide o právnu úpravu uplatniteľnú len na vzťahy medzi zamestnancami a agentúrami dočasného zamestnávania. V každom prípade táto kolektívna zmluva nestanovuje ani to, že zmluva musí spresňovať dôvody využitia pracovnej sily a nezakazuje uzavretie novej zmluvy bezprostredne po skončení šiesteho predĺženia predchádzajúcej zmluvy.
- 29 Vnútroštátny súd sa domnieva, že táto vnútroštátna právna úprava je v rozpore so smernicou 2008/104 a konkrétne s článkom 5 ods. 5 tejto smernice v spojení s jej odôvodnením 15, keďže neumožňuje žiadne súdne preskúmanie dôvodov využívania dočasnej agentúrnej práce a nestanovuje obmedzenie nadväzujúcich pridelení toho istého pracovníka do toho istého užívateľského podniku.
- 30 Za týchto podmienok Tribunale Ordinario di Brescia (súd v Brescii) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že bráni uplatneniu [legislatívneho dekrétu č. 276/2003], ktorý:

- a) nestanovuje obmedzenia, pokiaľ ide o nadväzujúce pridelenia toho istého pracovníka do toho istého užívateľského podniku;
- b) nepodmieňuje zákonnosť využívania poskytnutia pracovnej sily na dobu určitú uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania v prípade uvedeného využívania, a
- c) nestanovuje dočasnú povahu požiadavky zohľadňujúcej výrobu užívateľského podniku ako podmienku zákonnosti využívania uvedenej formy pracovnej zmluvy?“



## O prejudiciálnej otázke

### O prípustnosti

- 31 Talianska vláda spochybňuje prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania a v tejto súvislosti na jednej strane uvádza, že vnútroštátny súd neuviedol nič o povahe pracovnej zmluvy medzi JH a agentúrou dočasného zamestnávania, presnejšie o tom, či ide o zmluvu na dobu určitú alebo na dobu neurčitú, zatiaľ čo právna úprava uvedená vnútroštátnym súdom sa uplatňuje len na pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú.
- 32 Na druhej strane je spor vo veci samej sporom medzi jednotlivcami a smernica 2008/104 nemá priamy horizontálny účinok. Odpoveď na položenú otázku preto nemá nijaký vplyv na výsledok tohto sporu. Jediným možným pozitívnym výsledkom pre JH by bolo získať náhradu škody od Talianskej republiky, ak by sa prebranie smernice 2008/104 týmto členským štátom malo považovať za neúplné alebo nesprávne.
- 33 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý nesie zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní na vydanie svojho rozsudku, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdny dvor. V dôsledku toho, ak sa položené otázky týkajú výkladu určitého predpisu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok z 8. mája 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 33 a citovaná judikatúra).
- 34 Z toho vyplýva, že pre otázky týkajúce sa výkladu práva Únie platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že výklad právnej normy Únie nijako nesúvisí s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi nevyhnutnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 8. mája 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 34 a citovaná judikatúra).
- 35 V tejto veci treba konštatovať, že prejednávaná vec nezodpovedá ani jednému z prípadov, v ktorých Súdny dvor môže odmietnuť odpovedať na prejudiciálne otázky. Vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o výklad článku 5 ods. 5 smernice 2008/104, ktorý je, ako vyplýva zo skutkového a právneho rámca predloženého týmto súdom, relevantný vo vzťahu k sporu vo veci samej. Tento súd okrem toho, ako vyplýva z bodov 26 až 29 tohto rozsudku, spresňuje dôvody, pre ktoré považuje tento výklad za nevyhnutný. Treba teda konštatovať, že uvedenie skutkových okolností sporu vo veci samej uvedeným súdom, ako aj právnych otázok, ktoré pri tomto spore vznikajú, je dostatočné na to, aby Súdny dvor mohol poskytnúť užitočnú odpoveď na položenú otázku.
- 36 Z judikatúry Súdneho dvora totiž jasne vyplýva, že Súdny dvor má v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania právomoc rozhodovať o výklade ustanovení práva Únie bez ohľadu na to, či majú alebo nemajú priamy účinok na účastníkov sporu vo veci samej (rozsudok z 8. mája 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 35 a citovaná judikatúra). Tvrdenia, ktoré talianska vláda vyvodzuje z nemožnosti priameho uplatnenia ustanovení smernice 2008/104 na spor medzi jednotlivcami, sú preto irelevantné.
- 37 Za týchto podmienok je návrh na začatie prejudiciálneho konania prípustný.

### *O veci samej*

- 38 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá neobmedzuje počet nadväzujúcich pridelení, ktoré môže ten istý dočasný agentúrny pracovník vykonávať u toho istého užívateľského podniku, a nepodmieňuje zákonnosť využívania dočasnej agentúrnej práce uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania odôvodňujúcich toto využívanie.
- 39 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že smernica 2008/104 bola prijatá na doplnenie regulačného rámca stanoveného smernicou Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), a smernicou 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, 1999, s. 43; Mim. Vyd. 05/003, s. 368), na základe článku 137 ods. 1 a 2 ES, z ktorého pre inštitúcie vyplývala právomoc prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na postupné uskutočňovanie opatrení, najmä v oblasti pracovných podmienok.
- 40 Z odôvodnení 10 a 12 smernice 2008/104 totiž vyplýva, že vzhľadom na to, že právne postavenie, štatút a pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov v Únii sú poznačené značnými rozdielmi, táto smernica má za cieľ vytvárať ochranný rámec pre týchto pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a ktorý zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov. V súlade s článkom 2 uvedenej smernice je tak účelom tejto smernice zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce tak, že sa zabezpečí, aby sa na dočasných agentúrnych pracovníkov vzťahovala zásada rovnosti zaobchádzania a agentúry dočasného zamestnávania sa uznávajú za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie dočasnej agentúrnej práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.
- 41 Na tieto účely smernica 2008/104 stanovuje, ako to vyplýva z jej právneho základu, pripomenutého v bode 39 tohto rozsudku, a jej článku 9, len zavedenie minimálnych požiadaviek, ktorých cieľom má byť jednak zabezpečenie dodržiavania zásady rovnosti zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, ktorá je zakotvená v článku 5 tejto smernice, a jednak preskúmanie zákazov, ako aj obmedzení uplatniteľných na dočasnú agentúrnu prácu stanovených členskými štátmi, aby sa zachovali len tie, ktoré sú odôvodnené dôvodmi všeobecného záujmu týkajúcimi sa ochrany pracovníkov, ako to stanovuje článok 4 uvedenej smernice.
- 42 Článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104, ktorý sa nachádza medzi týmito minimálnymi požiadavkami, pritom stanovuje, že členské štáty prijímú vhodné opatrenia v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo postupmi, aby zabránili zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabránili nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. Toto ustanovenie teda členským štátom neukladá povinnosť obmedziť počet nadväzujúcich pridelení toho istého pracovníka do toho istého užívateľského podniku alebo podmieniť využívanie tejto formy práce na dobu určitú uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania. Okrem toho uvedené ustanovenie, rovnako ako ani iné ustanovenia uvedenej smernice, nestanovuje nijaké osobitné opatrenie, ktoré by mali členské štáty na tieto účely prijať.
- 43 Toto konštatovanie potvrdzuje článok 4 ods. 1 smernice 2008/104, ktorý stanovuje, že ak členské štáty vo svojej právnej úprave stanovili zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce, tieto zákazy alebo obmedzenia musia byť odôvodnené dôvodmi všeobecného záujmu týkajúcimi sa najmä ochrany agentúrnych pracovníkov, požiadaviek zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potreby zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzať zneužívaniu.

- 44 Z judikatúry Súdneho dvora totiž vyplýva, že toto ustanovenie sa má chápať tak, že vymedzuje rámec, v ktorom sa má vykonávať normotvorná činnosť členských štátov v oblasti zákazov alebo obmedzení týkajúcich sa využívania dočasných agentúrnych pracovníkov, a nie tak, že ukladá povinnosť prijať určitú právnu úpravu v danej oblasti, a to aj s cieľom zabrániť zneužívaniu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. marca 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, bod 31).
- 45 Napokon na rozdiel od toho, čo tvrdí JH vo svojich písomných pripomienkach, závery vyplývajúce z rozsudku z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), ktorý sa týka výkladu doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 1999/70, nemožno uplatniť na prejednávajúcu vec. Zatiaľ čo doložka 5 uvedenej rámcovej dohody stanovuje osobitné povinnosti s cieľom zabrániť zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je to tak v prípade článku 5 ods. 5 prvej vety smernice 2008/104.
- 46 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že z článku 5 ods. 5 prvej vety smernice 2008/104 nemožno vyvodiť, že toto ustanovenie ukladá členským štátom povinnosť prijať vo svojich príslušných vnútroštátnych právnych úpravách všetky alebo niektoré špecifické opatrenia, na ktoré odkazuje položená otázka.
- 47 Treba však zohľadniť skutočnosť, že vnútroštátny súd sa vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ako vyplýva z bodu 29 tohto rozsudku, v širšom zmysle pýta, či by sa vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, mohla považovať za odporujúcu smernici 2008/104, konkrétne článku 5 ods. 5 prvej vety tejto smernice v spojení s jej odôvodnením 15, keďže tým, že takéto opatrenia nestanovuje, by v prípade toho istého pracovníka mohla umožniť nadväzujúce pridelenia do toho istého užívateľského podniku s cieľom obísť ustanovenia tejto smernice a konkrétne dočasnú povahu dočasnej agentúrnej práce. Vnútroštátny súd sa pýta, či tento nesúlad s právom Únie by sa mal vyvodiť jednak aj z článku 1 ods. 1 uvedenej smernice, ktorý predpokladá dočasné pridelenie pracovníka do užívateľského podniku, a jednak z článku 3 ods. 1 tej istej smernice, ktorého písmená b) až e) definujú pojmy „agentúra dočasného zamestnávania“, „dočasný agentúrny pracovník“, „užívateľský podnik“ a „pridelenie“ tak, že sa možno domnievať, že tento druh pracovnoprávneho vzťahu má vo svojej podstate dočasnú povahu.
- 48 Vnútroštátny súd si teda tiež kladie otázku, či prijatím smernice 2008/104 nie je cieľom sledovaným normotvorcom Únie, ako vyplýva najmä z jej článku 5 ods. 5 prvej vety, uložiť členským štátom povinnosť zachovať dočasnú povahu dočasnej agentúrnej práce tým, že zakáza neobmedzené obnovovanie pridelení, ktoré v skutočnosti pokrývajú potreby dotknutého užívateľského podniku, pokiaľ ide o stálych zamestnancov, a obchádzajú tak ustanovenia tejto smernice.
- 49 Súdnemu dvoru pritom nič v súlade s ustálenou judikatúrou nebráni, aby vnútroštátnemu súdu poskytol užitočnú odpoveď a poskytol mu výklad spadajúci do rámca práva Únie, ktoré mu umožnia, aby sám rozhodol o zlučiteľnosti vnútroštátneho práva s právom Únie (rozsudok zo 16. februára 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, bod 28 a citovaná judikatúra, ako aj uznesenie zo 16. januára 2014, Baradics a i., C-430/13, EU:C:2014:32, bod 31).
- 50 V tejto súvislosti treba po prvé spresniť, že odôvodnenie 11 smernice 2008/104 uvádza, že táto smernica má odpovedať na potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj na potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život, a prispievať tak k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce. Cieľom tejto smernice je teda zosúladiť cieľ spočívajúci v pružnosti sledovaný podnikmi a cieľ spočívajúci v istote zodpovedajúci ochrane pracovníkov.
- 51 Tento dvojité cieľ tak zodpovedá vôli normotvorcu Únie priblížiť podmienky dočasnej agentúrnej práce „bežným“ pracovnoprávnym vzťahom najmä preto, lebo v odôvodnení 15 smernice 2008/104 uvedený normotvorca výslovne spresnil, že všeobecnou formou práce je zmluva na dobu neurčitú. Smernica má teda za cieľ podporiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k zamestnaniu v užívateľskom podniku na dobu neurčitú, čo je cieľ, ktorý sa odráža najmä v článku 6 ods. 1 a 2 tejto smernice.

- 52 Zásada rovnosti zaobchádzania, ako je stanovená v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, je súčasťou tohto istého cieľa. Podľa tohto ustanovenia totiž základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov počas trvania ich pridelenia v užívateľskom podniku musia prinajmenšom zodpovedať podmienkam, ktoré by sa na nich vzťahovali, ak by boli priamo prijatí uvedeným podnikom na to isté pracovné miesto.
- 53 Po druhé pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnania“, ktorý určuje rozsah zásady rovnosti zaobchádzania, ktorá sa má uplatňovať na dočasných agentúrnych pracovníkov, je definovaný v článku 3 ods. 1 písm. f) smernice 2008/104 a odkazuje na dĺžku práce, nadčasy, prestávky v práci, čas odpočinku, nočnú prácu, dovolenky, sviatky, ako aj na odmenu.
- 54 Ako však uviedla generálna advokátka v bode 44 svojich návrhov, z odôvodnenia 1 tejto smernice vyplýva, že jej cieľom je zabezpečiť plné dodržiavanie článku 31 Charty základných práv Európskej únie, ktorý v súlade s odsekom 1 tohto článku všeobecne zakotvuje právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Vysvetlivky k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17) v tejto súvislosti uvádzajú, že výraz „pracovné podmienky“ treba chápať v zmysle článku 156 ZFEÚ. Toto posledné uvedené ustanovenie sa však týka len „pracovných podmienok“ ako jednej z oblastí sociálnej politiky Únie, v ktorej môže Komisia zasiahnuť, aby podporila spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčila koordináciu ich činnosti, pričom ich bližšie nedefinuje. S prihliadnutím na cieľ spočívajúci v ochrane práv dočasného agentúrneho pracovníka sledovaný smernicou 2008/104 táto neexistencia spresnenia svedčí v prospech širokého výkladu pojmu „pracovné podmienky“.
- 55 Po tretie v tom istom zmysle článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104 ukladá členským štátom dve odlišné povinnosti, a to prijať opatrenia potrebné na to, aby sa zabránilo jednak zneužívaniu výnimiek zo zásady rovnosti zaobchádzania povolených týmto článkom 5, a jednak nadväzujúcim pridelovaniam s cieľom obísť ustanovenia smernice 2008/104 ako celku.
- 56 V tejto súvislosti treba konštatovať, ako uviedla generálna advokátka v bode 46 svojich návrhov, že výraz „a predovšetkým“ použitý v článku 5 ods. 5 prvej vete tejto smernice na vytvorenie súvislosti medzi týmito dvoma povinnosťami nemožno na rozdiel od toho, čo tvrdí Komisia vo svojich písomných pripomienkach, vykladať v tom zmysle, že druhá povinnosť je automaticky a v plnom rozsahu podriadená prvej uvedenej povinnosti, takže uvedené ustanovenie sa uplatňuje výlučne na zneužitie povolených výnimiek zo zásady rovnosti zaobchádzania, ktorej presný rozsah je na účely uvedenej smernice spresnený v článku 5 ods. 1 až 4 tejto smernice.
- 57 Rozsah týchto dvoch povinností uložených členským štátom je zreteľne odlišný. Prvá z nich im ukladá prijať opatrenia potrebné na zabránenie zneužívaniu výnimiek povolených podľa článku 5 ods. 2 až 4 smernice 2008/104. Druhá povinnosť je naopak uvedená širšie a má zabezpečiť, aby tieto štáty prijali opatrenia potrebné na to, aby sa najmä zabránilo nadväzujúcim prideleniam s cieľom obchádzať ustanovenia tejto smernice ako celku.
- 58 Reštriktívny výklad článku 5 ods. 5 prvej vety smernice 2008/104, ktorý podporuje Komisia, je nielen v rozpore so samotným znením tohto ustanovenia, ktoré výslovne stanovuje dve povinnosti uložené členským štátom, pričom druhá sa všeobecne týka smernice 2008/104, ale aj s výslovným účelom tejto smernice, ktorý spočíva v ochrane dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšení podmienok dočasnej agentúrnej práce.
- 59 Z toho vyplýva, že povinnosť, ktorú článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104 ukladá členským štátom a ktorá spočíva v prijímaní opatrení potrebných na to, aby sa zabránilo nadväzujúcim prideleniam s cieľom obísť ustanovenia tejto smernice, sa má vzhľadom na jej štruktúru a účel chápať v tom zmysle, že sa týka všetkých ustanovení uvedenej smernice.

- 60 Po štvrté je nutné konštatovať, že cieľom smernice 2008/104 je tiež to, aby členské štáty zabezpečili, aby sa dočasná agentúrna práca s tým istým užívateľským podnikom nestala stálou situáciou dočasného agentúrneho pracovníka.
- 61 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že článok 3 ods. 1 písm. b) až e) tejto smernice definuje pojmy „agentúra dočasného zamestnávania“, „dočasný agentúrny pracovník“, „užívateľský podnik“ a „pridelenie“ a že z týchto definícií vyplýva, že pracovnoprávny vzťah s užívateľským podnikom je svojou povahou dočasný.
- 62 Okrem toho, hoci je pravda, že uvedená smernica sa týka dočasných, prechodných alebo časovo obmedzených pracovnoprávnych vzťahov, v odôvodnení 15, ako aj v článku 6 ods. 1 a 2 spresňuje, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú“, teda trvalé pracovnoprávne vzťahy sú všeobecnou formou pracovnoprávnych vzťahov a že dočasní agentúrni pracovníci musia byť informovaní o voľných pracovných miestach v užívateľskom podniku, aby mali rovnakú možnosť získať trvalé zamestnanie ako ostatní pracovníci tohto podniku.
- 63 Napokon treba konštatovať, že článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104 ukladá členským štátom svojim jasným, presným a bezpodmienečným znením povinnosť prijať opatrenia potrebné na zabránenie zneužívaniu spočívajúcemu v nadväzujúcich prideleniach dočasnej agentúrnej práce s cieľom obísť ustanovenia tejto smernice. Z toho vyplýva, že toto ustanovenie sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát neprijal nijaké opatrenie na zachovanie dočasnej povahy dočasnej agentúrnej práce.
- 64 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj povinnosť týchto členských štátov podľa článku 4 ods. 3 ZEÚ a článku 288 ZFEÚ prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (pozri najmä rozsudok z 19. septembra 2019, Rajonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, bod 59 a citovanú judikatúru).
- 65 Na účely splnenia tejto povinnosti zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne orgány urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť práva Únie a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným týmto právom (rozsudok z 19. septembra 2019, Rajonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, bod 60 a citovaná judikatúra).
- 66 Táto zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má však určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je tak obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok z 19. septembra 2019, Rajonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, bod 61 a citovaná judikatúra).
- 67 V prejednávanvej veci prináleží vnútroštátnemu súdu preskúmať právnu kvalifikáciu pracovnoprávneho vzťahu dotknutého vo veci samej s prihliadnutím tak na samotnú smernicu 2008/104, ako aj na vnútroštátne právo, ktoré ju preberá do talianskeho právneho poriadku, aby overil, či, ako tvrdí JH, ide o pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú, ktorému bola umelo daná forma opakovane uzatváraných zmlúv o dočasnej agentúrnej práci s cieľom obísť ciele smernice 2008/104, najmä dočasnú povahu dočasnej agentúrnej práce.
- 68 Na účely tohto posúdenia bude môcť vnútroštátny súd zohľadniť tieto úvahy.

- 69 Ak by nadväzujúce pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku viedli k dobe činnosti v tomto podniku dlhšej, než je to, čo možno odôvodnene kvalifikovať ako „dočasné“, mohlo by to predstavovať nepriamy dôkaz zneužitia nadväzujúcich pridelení v zmysle článku 5 ods. 5 prvej vety smernice 2008/104.
- 70 Rovnako nadväzujúce pridelenia udelené tomu istému dočasnému agentúrnemu pracovníkovi do toho istého užívateľského podniku, ako to uviedla generálna advokátka v bode 57 svojich návrhov, obchádzajú samotnú podstatu ustanovení smernice 2008/104 a predstavujú zneužitie tejto formy pracovnoprávneho vzťahu, keďže ohrozujú rovnováhu medzi pružnosťou zamestnávateľov a istotou pracovníkov, pričom túto istotu ohrozujú.
- 71 Napokon, pokiaľ v konkrétnom prípade nie je poskytnuté nijaké objektívne vysvetlenie skutočnosti, že dotknutý užívateľský podnik využíva opakované uzatváranie zmlúv o dočasnej agentúrnej práci, prináleží vnútroštátnemu súdu, aby v kontexte vnútroštátnej právnej úpravy a s prihliadnutím na okolnosti každého prípadu preskúmal, či došlo k obchádzaniu niektorého z ustanovení smernice 2008/104, a to najmä vtedy, ak je ten istý dočasný agentúrny pracovník pridelený do užívateľského podniku sériami dotknutých zmlúv.
- 72 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá neobmedzuje počet nadväzujúcich pridelení, ktoré môže ten istý dočasný agentúrny pracovník vykonávať u toho istého užívateľského podniku, a ktorá nepodmieňuje zákonnosť využívania dočasnej agentúrnej práce uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania odôvodňujúcich toto využívanie. Toto ustanovenie sa však má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát neprijal nijaké opatrenie, aby sa zachovala dočasná povaha dočasnej agentúrnej práce, ako aj v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje nijaké opatrenie, aby sa vyhlo nadväzujúcim prideleniam toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku s cieľom obísť ustanovenia smernice 2008/104 ako celku.

## O trovách

- 73 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 (druhá komora) rozhodol takto:

**Článok 5 ods. 5 prvá veta smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá neobmedzuje počet nadväzujúcich pridelení, ktoré môže ten istý dočasný agentúrny pracovník vykonávať u toho istého užívateľského podniku, a ktorá nepodmieňuje zákonnosť využívania dočasnej agentúrnej práce uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania odôvodňujúcich toto využívanie. Toto ustanovenie sa však má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát neprijal nijaké opatrenie, aby sa zachovala dočasná povaha dočasnej agentúrnej práce, ako aj v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá nestanovuje nijaké opatrenie, aby sa vyhlo nadväzujúcim prideleniam toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku s cieľom obísť ustanovenia smernice 2008/104 ako celku.**

Podpisy