



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUĐOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 17. marca 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2008/104/ES – Dočasná agentúrna práca – Článok 1 ods. 1 – ‚Dočasné‘ pridelenie – Pojem – Obsadenie pracovného miesta, ktoré existuje trvale – Článok 5 ods. 5 – Nadväzujúce pridelenia – Článok 10 – Sankcie – Článok 11 – Odchýlenie sa sociálnych partnerov od maximálnej doby stanovenej vnútroštátnym zákonodarcom“

Vo veci C-232/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Krajinský pracovný súd Berlín-Brandenburgsko, Nemecko) z 13. mája 2020 a doručený Súdnemu dvoru 3. júna 2020, ktorý súvisí s konaním:

NP

proti

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev, vykonávajúci funkciu predsedu druhej komory, sudcovia I. Ziemele (spravodajkyňa), T. von Danwitz, P. G. Xuereb a A. Kumin,

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- NP, v zastúpení: R. Buschmann a K. Jessolat, conseils,
- Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, v zastúpení: U. Baeck a M. Launer, Rechtsanwälte,
- nemecká vláda, v zastúpení: J. Möller a R. Kanitz, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

- francúzska vláda, v zastúpení: E. de Moustier a N. Vincent, splnomocnené zástupkyne,
 - Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a C. Valero, splnomocnení zástupcovia,
- po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 9. septembra 2021,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/EŠ z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9), najmä jej článku 1 ods. 1.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi NP a spoločnosťou Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (ďalej len „Daimler“), ktorý sa týka jeho návrhu na určenie existencie pracovného pomeru so spoločnosťou Daimler vzhľadom na to, že jeho pridelenie do tejto spoločnosti ako dočasného agentúrneho pracovníka nemožno z dôvodu jeho doby kvalifikovať ako „dočasné“.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Odôvodnenia 12, 16, 17, 19 a 21 smernice 2008/104 uvádzajú:
 - „(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.
 - ...
 - (16) Členské štáty s cieľom pružne riešiť rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov môžu sociálnym partnerom umožniť, aby pri súčasnom dodržaní celkovej úrovne ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov zadefinovali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.
 - (17) Okrem toho v určitých obmedzených prípadoch by členské štáty na základe dohody, ktorú uzavrujú sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni, mali byť schopné odchýliť sa v rozsahu zásady rovnakého zaobchádzania, pod podmienkou, že sa poskytne primeraná úroveň ochrany.
 - ...
 - (19) Touto smernicou nie je dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, ani by ňou nemali byť dotknuté vzťahy medzi sociálnymi partnermi vrátane práva rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi a pri dodržaní prednosti práva Spoločenstva.

...

(21) Členské štáty by mali ustanoviť správne alebo súdne postupy na zabezpečenie dodržiavania práv dočasných agentúrnych pracovníkov a mali by ustanoviť účinné, odrádzajúce a primerané sankcie v prípade nedodržania povinností ustanovených v tejto smernici.“

4 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Rozsah pôsobnosti“, stanovuje:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo zamestnaneckým vzťahom [pracovným pomerom – *neoficiálny preklad*] s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod ich [jeho – *neoficiálny preklad*] dohľadom a vedením.

2. Táto smernica sa vzťahuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie.

3. Po porade so sociálnymi partnermi môžu členské štáty ustanoviť, že sa táto smernica nevzťahuje na pracovné zmluvy alebo zamestnanecké vzťahy [pracovné pomery – *neoficiálny preklad*] uzatvorené v rámci osobitného verejného programu odborného vzdelávania a prípravy, integrácie alebo rekvalifikácie alebo takéhoto programu podporovaného z verejných zdrojov.“

5 Článok 2 uvedenej smernice, nazvaný „Ciel“, znie:

„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, nazvaný „Vymedzenie pojmov“, stanovuje v odseku 1 písm. b) až e):

„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 [pracovné pomery – *neoficiálny preklad*] 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 [pracovným pomerom – *neoficiálny preklad*] 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 alebo 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.“

7 Článok 5 smernice 2008/104, nazvaný „Zásada rovnakého zaobchádzania“, v odsekoch 1, 3 a 5 stanovuje:

„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.

...

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.

...

5. Členské štáty prijímú 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.“

8 Článok 9 tejto smernice, nazvaný „Minimálne požiadavky“, stanovuje:

„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 stanoviť 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.“

9 Článok 10 uvedenej smernice, nazvaný „Sankcie“, znie:

„1. Členské štáty prijímú primerané opatrenia pre prípad, že agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky nedodržiavajú túto smernicu. Zabezpečia najmä primerané správne alebo súdne postupy, ktoré umožnia vynútenie povinností vyplývajúcich z tejto smernice.

2. Členské štáty stanovujú pravidlá pre sankcie uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa vykonáva táto smernica, a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Tieto pokuty musia byť účinné, úmerné a varovné [primerané a odrádzajúce – *neoficiálny preklad*]. ...“

10 Článok 11 tej istej smernice, nazvaný „Vykonávanie“, v odseku 1 stanovuje:

„Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 5. decembra 2011 alebo zabezpečia, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť dodržiavanie cieľov tejto smernice. ...“

Nemecké právo

11 § 1 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zákon, ktorým sa upravuje dočasná agentúrna práca) z 3. februára 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158), v znení účinnom od 1. decembra 2011 do 31. marca 2017 (ďalej len „AÜG“), nazvaný „Povinnosť mať povolenie“, v odseku 1 stanovoval:

„Zamestnávateľia, ktorí ako agentúry dočasného zamestnávania chcú v rámci svojej hospodárskej činnosti prideliť pracovníkov (dočasných agentúrnych pracovníkov) tretím podnikom (užívateľské podniky), potrebujú povolenie. Zamestnanci sa pridávajú do užívateľských podnikov dočasne.“

12 § 3 AÜG v tejto súvislosti stanovoval, že povolenie alebo jeho predĺženie by sa malo zamietnuť, ak skutkové okolnosti umožňujú domnievať sa, že žiadateľ nevykazuje spoľahlivosť podľa § 1 na výkon činnosti, najmä preto, že nedodržiava ustanovenia v oblasti sociálneho zabezpečenia týkajúce sa zrážky a vrátenia dane z príjmu, týkajúce sa sprostredkovateľských služieb, náborových služieb v iných štátoch alebo zamestnávania pracovníkov z iných štátov, ustanovenia v oblasti ochrany pracovníkov alebo povinnosti vyplývajúce z pracovného práva.

13 Podľa § 5 AÜG mohlo byť povolenie odobraté do budúcnosti, ak by orgán, ktorý povolenie vydal, bol na základe skutočností, ku ktorým došlo neskôr, oprávnený toto vydanie povolenia odmietnuť. Platnosť povolenia skončila nadobudnutím účinnosti odňatia povolenia.

14 Podľa § 9 AÜG zmluvy uzavretú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským podnikom, ako aj medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasnými agentúrnymi pracovníkmi v prípade, že agentúra dočasného zamestnávania nebola držiteľom povolenia, boli neúčinné. V tomto prípade § 10 AÜG stanovoval, že sa vychádza z toho, že medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom vznikol pracovný pomer.

15 AÜG bol zmenený Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (zákon, ktorým sa mení zákon o dočasnej agentúrnej práci a iné zákony) z 21. februára 2017 (BGBl 2017 I, s. 258, ďalej len „AÜG, v znení neskorších predpisov“), ktorý nadobudol účinnosť 1. apríla 2017.

16 § 1 AÜG, v znení neskorších predpisov, nazvaný „Pridelenie pracovníkov, povinnosť mať povolenie“, znie:

„1. ... Pridelenie pracovníkov je povolené dočasne až do maximálnej doby stanovenej v odseku 1b.

....

(1b) Agentúra dočasného zamestnávania nesmie prideliť toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku na dobu dlhšiu ako 18 po sebe nasledujúcich mesiacov; užívateľský podnik nesmie toho istého dočasného agentúrneho pracovníka nechať vykonávať činnosť počas doby dlhšej ako 18 po sebe nasledujúcich mesiacov. Doba predchádzajúcich pridelení tou istou alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania do toho istého užívateľského podniku sa započíta v plnom rozsahu, ak medzi jednotlivými dobami pridelenia neuplynula doba dlhšia ako 3 mesiace. Sociálni partneri môžu v dotknutom odvetví v kolektívnej zmluve stanoviť odlišnú maximálnu dobu pridelenia, než je doba uvedená v prvej vete. ...V podnikovej dohode uzatvorenej na základe kolektívnej zmluvy sociálnymi partnermi v dotknutom odvetví možno stanoviť odlišnú maximálnu dobu pridelenia, než je doba uvedená v prvej vete...“

17 § 9 ods. 1 bod 1b AÜG, v znení neskorších predpisov, stanovuje:

„Neúčinné sú:

1b) pracovné zmluvy uzatvorené medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom, pri ktorých bola prekročená prípustná maximálna doba pridelenia podľa § 1 ods. 1b, okrem prípadu, že dočasný agentúrny pracovník do uplynutia jedného mesiaca po prekročení prípustnej maximálnej doby pridelenia písomne oznámi agentúre dočasného zamestnávania alebo užívateľskému podniku, že je naďalej viazaný pracovnou zmluvou s agentúrou dočasného zamestnávania.

...“

18 § 10 ods. 1 prvá veta AÜG, v znení neskorších predpisov, stanovuje:

„Ak je zmluva medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasným agentúrnym pracovníkom podľa § 9 neúčinná, platí, že medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom vznikol pracovný pomer odo dňa dohodnutého medzi užívateľským podnikom a agentúrou dočasného zamestnávania ako začiatok výkonu činnosti; ak neúčinnosť nastane až po začatí činnosti u užívateľského podniku, platí, že pracovný pomer medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom vznikol v deň, kedy sa zmluva stala neúčinnou...“

19 § 19 ods. 2 AÜG, v znení neskorších predpisov, obsahuje prechodné ustanovenie, ktoré znie:

„Doby pridelenia pred 1. aprílom 2017 sa pri výpočte maximálnej doby pridelenia podľa § 1 ods. 1b nezohľadňujú...“

- 20 Kolektívna zmluva z 23. mája 2012 o dočasnej agentúrnej práci/práci na dobu určitú v kovospracujúcom a elektronickom priemysle v Berlíne a Brandenbursku, a kolektívna zmluva z 1. júna 2017, ktorá ju nahradila, najmä stanovujú, že využitie dočasných agentúrnych pracovníkov je dočasne prípustné. Kolektívna zmluva z 1. júna 2017 navyše výslovne odkazuje na zákonné splnomocňovacie ustanovenie, ktoré sa nachádza v § 1 ods. 1b AÜG, v znení neskorších predpisov. Sociálni partneri sa v tejto zmluve ďalej dohodli, že maximálna doba pridelenia podľa tejto kolektívnej zmluvy nesmie presiahnuť 48 mesiacov. Bod 8 uvedenej kolektívnej zmluvy obsahuje prechodné ustanovenie. Podľa tohto ustanovenia majú sociálni partneri v podniku dohodnúť maximálnu dobu pridelenia. Pokiaľ sa nedospeje k zhode, od 1. júna 2017 platí maximálna doba pridelenia v trvaní 36 mesiacov.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 21 NP je od 1. septembra 2014 zamestnaný agentúrou dočasného zamestnávania. Od tohto dátumu do 31. mája 2019 bol s výnimkou dvojmesačnej rodičovskej dovolenky pridelený výlučne do spoločnosti Daimler ako užívateľskému podniku, kde nepretržite pracoval vo výrobe motorov. Podľa vnútroštátneho súdu cieľom dotknutého zamestnania nebolo zastupovanie pracovníka.
- 22 NP podal 27. júna 2019 žalobu na Arbeitsgericht Berlin (Pracovný súd Berlín, Nemecko), ktorou sa domáhal určenia, že medzi spoločnosťou Daimler a ním existuje od 1. septembra 2015, subsidiárne od 1. marca 2016, subsidiárne v druhom rade od 1. novembra 2016, subsidiárne v treťom rade od 1. októbra 2018 a subsidiárne v poslednom rade od 1. mája 2019, pracovný pomer. Na tieto účely argumentoval najmä tým, že vzhľadom na to, že jeho pridelenie do spoločnosti Daimler trvalo dlhšie než jeden rok, nemožno ho kvalifikovať ako „dočasné“ a že prechodné ustanovenie stanovené v § 19 ods. 2 AÜG, v znení neskorších predpisov, je v rozpore s právom Únie. Rozsudkom z 8. októbra 2019 tento súd túto žalobu zamietol.
- 23 Dňa 22. novembra 2019 podal NP proti tomuto rozsudku odvolanie na Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Krajinský pracovný súd Berlín-Brandenbursko, Nemecko).
- 24 Tento súd uvádza, že hoci vnútroštátne právo, ktorým sa vykonáva smernica 2008/104, od začiatku stanovilo, že pridelenie pracovníkov môže mať len „dočasnú“ povahu, maximálna doba pridelenia bola do vnútroštátneho práva zavedená až od 1. apríla 2017, pričom táto doba bola stanovená na 18 mesiacov, s výhradou prípadných odchýlok v rámci kolektívnych zmlúv uzavretých sociálnymi partnermi dotknutého odvetvia alebo v rámci podnikovej dohody uzatvorenej na základe takých kolektívnych zmlúv. Od tohto dátumu uplatniteľná právna úprava tiež stanovuje, že v prípade prekročenia uvedenej doby sa ako sankcia považuje vznik pracovného pomeru medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom ku dňu začatia dohodnutého pridelenia.
- 25 Uvedený súd dodáva, že legislatívna zmena uvedená v predchádzajúcom bode obsahuje prechodné ustanovenie, podľa ktorého sa pri výpočte maximálnej dĺžky pridelenia započítavajú len obdobia odpracované po 1. apríli 2017. Okrem toho kolektívna zmluva z 1. júna 2017 uvedená v bode 20 tohto rozsudku, ako aj všeobecná podniková zmluva z 20. septembra 2017, ktorá sa uplatňuje na Daimler, stanovujú maximálnu dobu pridelenia 36 mesiacov, ktorá sa počíta od 1. júna 2017 a od 1. apríla 2017. Z toho vyplýva, že v prípade takého pracovníka, akým je NP, sa doba jeho pridelenia do spoločnosti Daimler podľa uplatniteľnej právnej úpravy nepovažuje za prekročenie maximálnej doby stanovenej touto právnou úpravou, aj keď toto dočasné pridelenie trvalo takmer päť rokov.

26 V tejto súvislosti vnútroštátny súd poznamenáva, že pokiaľ sa NP domáha určenia existencie pracovného pomeru so spoločnosťou Daimler pred 1. októbrom 2018, jeho žaloba môže byť úspešná v plnom rozsahu len vtedy, ak to vyžaduje právo Únie.

27 Za týchto podmienok Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Krajinský pracovný súd Berlín-Brandenburgsko, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka do užívateľského podniku považovať za nie ‚dočasné‘ v zmysle článku 1 smernice 2008/104 už vtedy, keď sa zamestnanie vykonáva na pracovnom mieste, ktoré existuje trvale a ktoré sa neobsadzuje z dôvodu zastupovania?

2. Má sa pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka na dobu kratšiu než 55 mesiacov považovať za nie ‚dočasné‘ v zmysle článku 1 smernice 2008/104?

... V prípade kladnej odpovede na prvú alebo druhú otázku...:

[3.] Má dočasný agentúrny pracovník nárok na vznik pracovného pomeru s užívateľským podnikom, aj keď vnútroštátne právo pred 1. aprílom 2017 nestanovovalo takúto sankciu?

[4.] Porušuje vnútroštátna právna úprava, akou je § 19 ods. 2 [AÜG, v znení neskorších predpisov], článok 1 smernice 2008/104, ak predpisuje po prvé jednotlivú maximálnu dobu pridelenia v dĺžke 18 mesiacov až od 1. apríla 2017, avšak výslovne stanovuje, že predchádzajúce obdobia sa nezohľadňujú, hoci by sa pridelenie v prípade, že by sa zohľadnili predchádzajúce obdobia, už nemohlo považovať za dočasné?

[5.] Možno predĺženie jednotlivej maximálnej doby pridelenia ponechať na sociálnych partneroch? V prípade kladnej odpovede, platí to aj pre sociálnych partnerov, ktorých právomoc sa nevzťahuje na pracovný pomer dotknutého dočasného agentúrneho pracovníka, ale na odvetvie, v ktorom pôsobí užívateľský podnik?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

28 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že výraz „dočasný“ uvedený v tomto ustanovení bráni tomu, aby bol pracovník, ktorý má pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer s agentúrou dočasného zamestnávania, pridelený do užívateľského podniku na účely obsadenia pracovného miesta, ktoré existuje trvale a ktoré sa neobsadzuje z dôvodu zastupovania.

29 Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry je pri výklade ustanovení práva Únie potrebné zohľadniť nielen ich znenie v súlade s ich obvyklým významom v bežnom jazyku, ale aj ich kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej sú súčasťou (pozri v tomto zmysle rozsudky z 24. júna 2010, Pontini a i., C-375/08, EU:C:2010:365, bod 58, a z 29. júla 2019, Pelham a i., C-476/17, EU:C:2019:624, bod 28, ako aj citovanú judikatúru).

- 30 V prvom rade zo znenia článku 1 smernice 2008/104, ktorý vymedzuje jej rozsah pôsobnosti, vyplýva, že táto smernica sa podľa odseku 1 tohto článku vzťahuje na pracovníkov s pracovnou zmluvou alebo pracovným pomerom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí sú pridelení do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením.
- 31 Zo samotného znenia tohto ustanovenia teda vyplýva, že cieľom výrazu „dočasne“ nie je obmedziť uplatňovanie dočasnej agentúrnej práce na pracovné miesta, ktoré neexistujú trvale alebo ktoré by sa mali obsadiť z dôvodu zastupovania, keďže toto slovné spojenie necharakterizuje pracovné miesto, ktoré má byť obsadené v užívateľskom podniku, ale podmienky pridelenia pracovníka do tohto podniku.
- 32 V druhom rade je tento doslovný výklad článku 1 ods. 1 smernice 2008/104 podporený kontextom, do ktorého patrí toto ustanovenie, a najmä systematickou tejto smernice.
- 33 Po prvé treba totiž uviesť, že žiadne ustanovenie smernice 2008/104 sa netýka povahy práce alebo typu pracovného miesta, ktoré sa má obsadiť v užívateľskom podniku. Rovnako tak táto smernica neuvádza prípady, ktoré by mohli odôvodniť použitie tejto formy práce, keďže členské štáty si zachovali, ako uviedol generálny advokát v bode 37 svojich návrhov, značnú mieru voľnej úvahy na určenie situácií odôvodňujúcich jej použitie. V tejto súvislosti smernica 2008/104 stanovuje len zavedenie minimálnych požiadaviek, ako to vyplýva z článku 9 ods. 2 tejto smernice [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 41].
- 34 Po druhé treba zdôrazniť, že výraz „dočasný“ je použitý aj v článku 3 ods. 1 písm. b) až e) smernice 2008/104, v ktorom sú vymedzené pojmy „agentúra dočasného zamestnávania“, „dočasný agentúrny pracovník“, „užívateľský podnik“ a „pridelenie“. Súdny dvor už pritom rozhodol, že z týchto definícií vyplýva, že pracovný pomer s užívateľským podnikom je svojou povahou dočasný [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 61].
- 35 Po tretie Súdny dvor tiež konštatoval, že článok 5 ods. 5 prvá veta tejto smernice, ktorý stanovuje, že členské štáty prijímajú vhodné opatrenia v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo postupmi platnými v dotknutom členskom štáte s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania tohto článku a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia uvedenej smernice, neukladá členským štátom povinnosť podmieniť využívanie dočasnej agentúrnej práce uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 42].
- 36 Z toho vyplýva, ako v podstate uvádza Komisia, že normotvorca Únie nemal v úmysle obmedziť využívanie dočasnej agentúrnej práce tým, že by dočasnému agentúrnemu pracovníkovi povolil obsadiť len pracovné miesto dočasnej povahy.
- 37 V treťom rade takýto výklad nie je vyvrátený cieľmi sledovanými smernicou 2008/104, ako sú uvedené v odôvodnení 12 a článku 2 tejto smernice, ktorých účelom je vytvoriť ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný, a zároveň rešpektovať rôznorodosť pracovných trhov a vzťahov medzi sociálnymi partnermi a podporovať rozvoj pružných foriem práce, vytvorenie pracovných miest a ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov, keďže, ako v podstate uviedol generálny advokát v bode 42 svojich návrhov, sledovanie týchto cieľov nevyžaduje, aby dočasní agentúrni pracovníci nemohli byť

zamestnaní na obsadenie pracovných miest, ktoré existujú trvale a ktoré sa neobsadzujú z dôvodu zastupovania. Naopak okolnosť, že cieľom smernice 2008/104 je tiež, ako pripomenul Súdny dvor, podporiť prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k zamestnaniu v užívateľskom podniku na dobu neurčitú [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 51], potvrdzuje výklad, podľa ktorého môže byť dočasný pracovník pridelený do užívateľského podniku na účely dočasného obsadenia pracovného miesta, ktoré existuje trvale a ktoré môže v budúcnosti obsadiť natrvalo.

- 38 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že výraz „dočasný“ uvedený v tomto ustanovení nebráni tomu, aby bol pracovník, ktorý má pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer s agentúrou dočasného zamestnávania, pridelený do užívateľského podniku na účely obsadenia pracovného miesta, ktoré existuje trvale a ktoré sa neobsadzuje z dôvodu zastupovania.

O druhej otázke

O právomoci Súdneho dvora

- 39 Daimler spochybňuje právomoc Súdneho dvora odpovedať na druhú otázku z dôvodu, že cieľom tejto otázky je dosiahnuť, aby Súdny dvor vykonal skutkové posúdenie pridelenia pracovníka, ktoré je predmetom sporu vo veci samej.
- 40 V tejto súvislosti stačí konštatovať, že druhá otázka sa netýka zistenia alebo posúdenia skutkového stavu sporu vo veci samej, ale právnej kvalifikácie doby pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka, o ktorého ide vo veci samej, vzhľadom na požiadavku uvedenú najmä v článku 1 smernice 2008/104, podľa ktorej takéto pridelenie musí zostať „dočasné“. Kvalifikácia skutkových okolností, ktoré zistil vnútroštátny súd, so zreteľom na právo Únie zahŕňa výklad tohto práva, ktorý v rámci konania stanoveného v článku 267 ZFEÚ patrí do právomoci Súdneho dvora (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. decembra 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, bod 20 a citovanú judikatúru).
- 41 Treba preto dospieť k záveru, že Súdny dvor má právomoc odpovedať na druhú otázku.

O prípustnosti

- 42 Daimler sa domnieva, že druhá otázka je v každom prípade neprípustná z dôvodu, že nie je relevantná na rozhodnutie sporu vo veci samej.
- 43 V tomto ohľade treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora v rámci spolupráce medzi týmto súdom a vnútroštátnymi súdmi zakotvanej v článku 267 ZFEÚ prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý musí niesť zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní pre vyhlásenie svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Ak sa teda položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 17 a citovaná judikatúra).

- 44 Z toho vyplýva, že k otázkam týkajúcim sa práva Únie sa viaže prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 18 a citovaná judikatúra).
- 45 V prejednávanej veci, ako bolo uvedené v bode 40 tohto rozsudku, sa vnútroštátny súd svojou druhou otázkou pýta na právnu kvalifikáciu doby pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka, o ktorého ide vo veci samej, vzhľadom na požiadavku uvedenú najmä v článku 1 smernice 2008/104, podľa ktorej takéto pridelenie musí zostať „dočasné“. Tento súd dodáva, ako bolo uvedené v bode 26 tohto rozsudku, že vzhľadom na to, že NP sa domáha určenia existencie pracovného pomeru so spoločnosťou Daimler pred 1. októbrom 2018, jeho žaloba môže byť úspešná v plnom rozsahu len vtedy, ak to vyžaduje právo Únie.
- 46 Treba preto konštatovať, že druhá otázka sa týka výkladu práva Únie a že odpoveď na túto otázku je relevantná na vyriešenie sporu, ktorý prejednáva vnútroštátny súd.
- 47 Z toho vyplýva, že druhá otázka je prípustná.

O veci samej

- 48 Na úvod treba pripomenúť, že v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdny dvorom zavedeného článkom 267 ZFEÚ prináleží Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť spor, ktorý prejednáva. V tomto smere Súdnemu dvoru prípadne prináleží právo preformulovať otázky, ktoré sú mu predložené. Je povinnosťou Súdneho dvora vykladať všetky ustanovenia práva Únie, ktoré vnútroštátne súdy potrebujú na rozhodovanie o žalobách, ktoré im boli predložené, aj keď tieto ustanovenia nie sú výslovne spomenuté v otázkach položených Súdnemu dvoru týmito súdmi (rozsudok z 21. júna 2016, New Valmar, C-15/15, EU:C:2016:464, bod 28 a citovaná judikatúra).
- 49 V dôsledku toho, hoci z formálneho hľadiska vnútroštátny súd obmedzil svoju druhú otázku iba na výklad samotného článku 1 smernice 2008/104, táto okolnosť nebráni Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky aspekty výkladu práva Únie, ktoré môžu byť užitočné na posúdenie prejednávanej veci, bez ohľadu na to, či ich vnútroštátny súd uviedol v znení svojich otázok. V tejto súvislosti prináleží Súdnemu dvoru, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vybral tie právne ustanovenia, ktoré si so zreteľom na predmet sporu vo veci samej vyžadujú výklad (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok z 21. júna 2016, New Valmar, C-15/15, EU:C:2016:464, bod 29 a citovanú judikatúru).
- 50 Hoci vnútroštátny súd v prejednávanej veci svojou druhou otázkou žiada Súdny dvor o výklad článku 1 smernice 2008/104, a najmä výrazu „dočasný“ uvedeného v odseku 1 tohto článku, z odôvodnenia rozhodnutia vnútroštátného súdu vyplýva, že touto otázkou sa tento súd snaží zistiť nie to, či pridelenie dotknutého dočasného agentúrneho pracovníka spadá do pôsobnosti tejto smernice, ale skôr to, či toto pridelenie ešte môže byť „dočasnej“ povahy v zmysle uvedenej smernice alebo či má naopak zneužívajúcu povahu z dôvodu nadväzujúcich obnovení pridelenia tohto pracovníka, ktorých výsledkom je doba pridelenia 55 mesiacov, pričom uvedený súd zdôraznil, že NP pred ním takúto zneužívajúcu povahu uplatnil.

- 51 Podstatou uvedenej otázky je teda určiť, či za okolností, o aké ide vo veci samej, môžu takéto obnovenia predstavovať zneužívanie nadväzujúceho pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka v zmysle článku 5 ods. 5 smernice 2008/104.
- 52 Za týchto podmienok treba preformulovať druhú otázku a rozhodnúť, že vnútroštátny súd sa touto otázkou v podstate pýta, či sa článok 1 ods. 1 a článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 majú vykladať v tom zmysle, že obnovenie nadväzujúcich pridelení dočasného agentúrneho pracovníka na to isté miesto do užívateľského podniku na dobu 55 mesiacov predstavuje zneužívanie takýchto pridelení.
- 53 Na úvod treba na jednej strane uviesť, že cieľom smernice 2008/104 nie je osobitným spôsobom vymedziť dobu pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka do užívateľského podniku, po ktorej prekročení už toto pridelenie nemožno kvalifikovať ako „dočasné“. Treba totiž konštatovať, že ani článok 1 ods. 1 smernice 2008/104, ktorý, ako bolo pripomenuté v bode 30 tohto rozsudku, odkazuje na pridelenie pracovníkov do užívateľského podniku na „dočasný“ výkon práce, ani žiadne iné ustanovenie tejto smernice nestanovuje dobu, po ktorej uplynutí už pridelenie nemožno kvalifikovať ako „dočasné“. Rovnako žiadne ustanovenie uvedenej smernice neukladá členským štátom povinnosť stanoviť takúto dobu vo vnútroštátnom práve.
- 54 Na druhej strane článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104, ktorý ukladá členským štátom najmä povinnosť prijať vhodné opatrenia s cieľom zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice, neukladá týmto členským štátom povinnosť obmedziť počet nadväzujúcich pridelení toho istého pracovníka do toho istého užívateľského podniku, ani nestanovuje nijaké osobitné opatrenie, ktoré by mali členské štáty na tieto účely prijať, a to aj s cieľom zabrániť zneužívaniu [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, body 42 a 44].
- 55 Z toho vyplýva, že ustanovenia smernice 2008/104 neukladajú členským štátom povinnosť prijať určitú právnu úpravu v danej oblasti (pozri analogicky rozsudok zo 17. marca 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, bod 31).
- 56 Nič to však nemení na tom, ako už Súdny dvor pripomenul, že článok 5 ods. 5 prvá veta smernice 2008/104 ukladá členským štátom povinnosť prijať vhodné opatrenia s cieľom zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice ako celku. Konkrétne musia členské štáty zabezpečiť, aby sa dočasná agentúrna práca s tým istým užívateľským podnikom nestala stálou situáciou pre dočasného agentúrneho pracovníka [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, body 55 a 60].
- 57 V tejto súvislosti môžu členské štáty stanoviť vo vnútroštátnom práve presnú dobu, po ktorej uplynutí už pridelenie nemôže byť považované za dočasné, najmä ak nadväzujúce obnovenia pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku trvajú dlhšie. Vzhľadom na to musí mať takáto doba v súlade s článkom 1 ods. 1 smernice 2008/104 dočasnú povahu, t. j. podľa významu tohto pojmu v bežnom jazyku musí byť časovo obmedzená.
- 58 V prípade, že uplatniteľná právna úprava členského štátu neupravila takúto dobu, prináleží vnútroštátnym súdom, aby ju určili z prípadu na prípad so zreteľom na všetky relevantné okolnosti, medzi ktoré patria najmä osobitosti určitého odvetvia (pozri v tomto zmysle rozsudok

- z 18. decembra 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, bod 52), a ubezpečili sa, ako v podstate uviedol generálny advokát v bode 46 svojich návrhov, že účelom nadväzujúcich pridelení dočasného agentúrneho pracovníka nie je obísť ciele smernice 2008/104, najmä dočasnú povahu dočasnej agentúrnej práce.
- 59 Na účely takéhoto určenia bude môcť vnútroštátny súd podľa judikatúry Súdneho dvora zohľadniť nasledujúce úvahy.
- 60 Za predpokladu, že 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“, s prihliadnutím na všetky relevantné okolnosti, medzi ktoré patria najmä osobitosti odvetvia, mohlo by to predstavovať nepriamy dôkaz zneužitia nadväzujúcich pridelení v zmysle článku 5 ods. 5 prvej vety smernice 2008/104 [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 69].
- 61 Rovnako nadväzujúce pridelenia udelené tomu istému dočasnému agentúrnemu pracovníkovi do toho istého užívateľského podniku obchádzajú samotnú podstatu ustanovení smernice 2008/104 a predstavujú zneužitie tejto formy pracovného pomeru, keďže ohrozujú rovnováhu medzi pružnosťou zamestnávateľov a istotou pracovníkov, pričom túto istotu ohrozujú [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 70].
- 62 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 [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 71].
- 63 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 a článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 sa majú vykladať v tom zmysle, že obnovenie nadväzujúcich pridelení dočasného agentúrneho pracovníka na to isté miesto do užívateľského podniku na dobu 55 mesiacov predstavuje zneužívanie takýchto pridelení v prípade, že nadväzujúce pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku vedú k dobe činnosti v tomto podniku dlhšej, než je to, čo možno odôvodnene kvalifikovať ako „dočasné“, s prihliadnutím na všetky relevantné okolnosti, medzi ktoré patria najmä osobitosti odvetvia, a v kontexte vnútroštátnej právnej úpravy, pokiaľ v konkrétnom prípade nie je poskytnuté nijaké objektívne vysvetlenie skutočnosti, že dotknutý užívateľský podnik využíva série nadväzujúcich zmlúv o dočasnej agentúrnej práci, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

O štvrtej otázke

- 64 Na úvod treba uviesť, že štvrtú otázku, ktorú treba preskúmať v treťom rade, položil vnútroštátny súd vzhľadom na ním uvedenú okolnosť, že hoci vnútroštátna právna úprava od 1. decembra 2011 stanovila, že pridelenie pracovníka do užívateľského podniku má byť dočasnej povahy, nemecký zákonodarca stanovil až na základe zmeny tejto právnej úpravy, ktorá nadobudla účinnosť 1. apríla 2017, teda viac ako šesť rokov po dátume, keď mala byť prebratá smernica 2008/104,

s výhradou odchýlok, ktoré môžu byť stanovené v kolektívnych zmluvách medzi sociálnymi partnermi v dotknutom odvetví a v rámci podnikovej dohody uzatvorenej na základe takých kolektívnych zmlúv, že maximálna doba pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka sa má stanoviť na 18 mesiacov, pričom zároveň prechodným ustanovením stanovil, že na účely výpočtu tejto maximálnej doby sa zohľadňujú len doby pridelenia po 1. apríli 2017.

- 65 Okrem toho, že si tento súd kladie otázku, či smernica 2008/104 bráni takejto právnej úprave v rozsahu, v akom vylučuje zohľadnenie obdobia pred nadobudnutím jej účinnosti, pričom takéto zohľadnenie by mohlo viesť k tomu, že pridelenie by už nemalo „dočasnú“ povahu, sa tento súd snaží zistiť, či je povinný neuplatniť dotknuté prechodné ustanovenie v celom rozsahu alebo čiastočne.
- 66 Svojou štvrtou otázkou sa teda vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2008/104 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje maximálnu dobu pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku, pričom na účely výpočtu tejto doby vylučuje na základe prechodného ustanovenia zohľadnenie obdobia predchádzajúcich nadobudnutí účinnosti takejto právnej úpravy. V prípade kladnej odpovede sa tento súd pýta, či je pri rozhodovaní sporu prebiehajúceho výlučne medzi jednotlivcami povinný neuplatniť takéto prechodné ustanovenie.
- 67 Ako Súdny dvor už rozhodol, 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 [rozsudok zo 14. októbra 2020, KG (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 63].
- 68 Po tomto spresnení bolo v bode 53 tohto rozsudku pripomenuté, že žiadne ustanovenie smernice 2008/104 neukladá členským štátom povinnosť stanoviť vo vnútroštátnom práve dobu, po ktorej uplynutí už pridelenie nemožno kvalifikovať ako „dočasné“.
- 69 Členské štáty naproti tomu môžu jednak zaviesť vo vnútroštátnom práve maximálnu dobu pridelenia, po ktorej uplynutí sa pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka do užívateľského podniku už nepovažuje za pridelenie dočasnej povahy, a jednak stanoviť na tento účel prechodné ustanovenia.
- 70 Z článku 9 ods. 1 smernice 2008/104 totiž vyplýva, že touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať legislatívne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie, vrátane vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje maximálnu dobu, po ktorej uplynutí sa pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka do užívateľského podniku prestáva považovať za dočasné.
- 71 Členské štáty však pritom nemôžu porušovať ustanovenia smernice 2008/104. Pri stanovovaní maximálnej doby pridelenia dočasného pracovníka do užívateľského podniku tak členský štát jednak nemôže stanoviť túto dobu takým spôsobom, že prekračuje dočasnú povahu takéhoto pridelenia alebo umožňuje nadväzujúce pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka spôsobom, ktorý obchádza ustanovenia tejto smernice v súlade s jej článkom 1 ods. 1 a článkom 5

ods. 5 prvou vetou. Jednak ako vyplýva z článku 9 ods. 2 smernice 2008/104, prebratie tejto smernice v žiadnom prípade nepredstavuje dostatočný dôvod na zníženie celkovej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

- 72 Vzhľadom na to, že v súlade s článkom 11 ods. 1 smernice 2008/104 boli členské štáty povinné dosiahnuť súlad s týmito ustanoveniami najneskôr do 5. decembra 2011, treba konštatovať, že od tohto dátumu mali členské štáty povinnosť zabezpečiť, že pridelenie dočasných agentúrnych pracovníkov nepresiahne dobu, ktorá by mohla byť kvalifikovaná ako „dočasná“.
- 73 Ako pritom v prejednávanej veci v podstate uviedol generálny advokát v bode 62 svojich návrhov, prechodné ustanovenie, akým je ustanovenie uvedené v bode 19 tohto rozsudku, nemôže mať za následok, že bude zbavená potrebného účinku ochrana, ktorú smernica 2008/104 poskytuje dočasnému agentúrnemu pracovníkovi, ktorý bol z dôvodu celkovej doby svojho pridelenia do užívateľského podniku predmetom takéhoto pridelenia, ktoré už nemožno považovať za „dočasné“ v zmysle tejto smernice.
- 74 Z toho vyplýva, že smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje maximálnu dobu pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku v prípade, že táto právna úprava zbaví potrebného účinku ochranu, ktorú smernica 2008/104 poskytuje dočasnému pracovníkovi, ktorý bol z dôvodu celkovej doby svojho pridelenia do užívateľského podniku predmetom takéhoto pridelenia, ktoré už nemožno považovať za „dočasné“ v zmysle tejto smernice. Vnútroštátnemu súdu prináleží určiť, či je to skutočne tak.
- 75 V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd pýta, či je pri rozhodovaní sporu prebiehajúceho výlučne medzi jednotlivcami povinný neuplatniť také prechodné ustanovenie, aké je uvedené v bode 19 tohto rozsudku.
- 76 V tejto súvislosti Súdny dvor opakovane rozhodol, že vo vnútroštátnom spore vedenom výlučne medzi jednotlivcami musí vnútroštátny súd pri použití ustanovení vnútroštátneho práva prijatých na prebratie povinností stanovených v smernici zohľadniť všetky pravidlá vnútroštátneho práva a vykladať ich v najširšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel smernice, aby dospel k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným smernicou (rozsudky z 15. januára 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 38 a citovaná judikatúra, ako aj zo 4. júna 2015, *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, bod 33).
- 77 Zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má však určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na smernicu 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* [pozri v tomto zmysle rozsudky z 15. januára 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 39; z 13. decembra 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 51, a zo 14. októbra 2020, *KG* (Nadväzujúce pridelenia v rámci dočasnej agentúrnej práce), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 66, ako aj citovanú judikatúru].
- 78 Ako v prejednávanej veci uviedol generálny advokát v bodoch 63 a 64 svojich návrhov, prináleží vnútroštátnemu súdu, aby určil, či prechodné ustanovenie uvedené v bode 19 tohto rozsudku možno s prihliadnutím na všetky pravidlá vnútroštátneho práva vykladať v súlade s požiadavkami

smernice 2008/104, a teda vykladať inak než tak, že žalobcovi v konaní vo veci samej odníma právo dovolávať sa celkovej doby pridelenia do užívateľského podniku na účely prípadného konštatovania prekročenia dočasnej povahy tohto pridelenia.

- 79 V prípade nemožnosti vyložiť vnútroštátnu právnu úpravu v súlade s požiadavkami práva Únie zásada prednosti práva Únie vyžaduje, aby vnútroštátny súd, ktorý je v rámci svojej právomoci poverený uplatňovať ustanovenia uvedeného práva, zabezpečil ich plný účinok, pričom v prípade potreby z vlastnej iniciatívy neuplatní akékoľvek odporujúce ustanovenie vnútroštátneho práva, hoci aj časovo následné, a to bez toho, aby musel požiadať alebo vyčkať na jeho predchádzajúce zrušenie zákonodarnou cestou alebo akýmkoľvek iným ústavným postupom (rozsudok z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 30 a citovaná judikatúra).
- 80 V tejto súvislosti by sa však mali zohľadniť aj ostatné základné charakteristiky práva Únie, a to osobitne pokiaľ ide o povahu a právne účinky smerníc (rozsudok z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 31 a citovaná judikatúra).
- 81 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora tak vyplýva, že smernica nemôže sama osebe ukladať povinnosti jednotlivcovi, a nemožno sa teda voči tomuto jednotlivcovi pred vnútroštátnym súdom na ňu ako takú odvolávať. Podľa článku 288 tretieho odseku ZFEÚ totiž záväzná povaha smernice, na ktorej je založená možnosť odvolávať sa na ňu, existuje len pre „každý členský štát, ktorému je určená“, pričom Únia má právomoc všeobecným a abstraktným spôsobom uložiť povinnosti, ktoré budú priamo uplatniteľné voči súkromnej osobe, len v prípade, keď je jej priznaná právomoc prijímať nariadenia. Z vyššie uvedeného vyplýva, že ustanovenie smernice, hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné, neumožňuje vnútroštátnemu súdu, aby vylúčil ustanovenie svojho vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s týmto ustanovením, ak by tým bola uložená dodatočná povinnosť súkromnej osobe (rozsudok z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 32 a citovaná judikatúra).
- 82 Z toho vyplýva, že vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje spor prebiehajúci výlučne medzi jednotlivcami, nie je povinný len na základe práva Únie neuplatniť prechodné ustanovenie, ktoré je v rozpore s právom Únie, ktoré na účely uplatnenia právnej úpravy stanovujúcej maximálnu dobu pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka vylučuje zohľadnenie obdobia pridelenia predchádzajúcich nadobudnutiu účinnosti takejto právnej úpravy.
- 83 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku odpovedať tak, že smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje maximálnu dobu pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku v prípade, že táto právna úprava na účely výpočtu tejto doby vylučuje na základe prechodného ustanovenia zohľadnenie obdobia predchádzajúcich nadobudnutiu účinnosti takejto právnej úpravy, pričom zbavuje vnútroštátny súd možnosti zohľadniť skutočnú dobu pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka na účely určenia, či má toto pridelenie „dočasnú“ povahu v zmysle tejto smernice, čo prináleží určiť tomuto súdu. Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore prebiehajúcom výlučne medzi jednotlivcami, nie je povinný len na základe práva Únie neuplatniť takéto prechodné ustanovenie, ktoré je v rozpore s právom Únie.

O tretej otázke

O prípustnosti

- 84 Daimler tvrdí, že tretia otázka je neprípustná z dôvodu nepreukázania spojitosti s právom Únie.
- 85 V tejto súvislosti stačí konštatovať, že táto otázka sa konkrétne týka toho, či dočasný agentúrny pracovník môže priamo z práva Únie odvodiť právo na pracovný pomer s užívateľským podnikom v prípade, že vnútroštátne právo nestanovilo sankciu v prípade nedodržania ustanovení smernice 2008/104. Súvislosť s právom Únie je teda dostatočne preukázaná.
- 86 Z toho vyplýva, že tretia otázka je prípustná.

O veci samej

- 87 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 10 ods. 1 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že v prípade neexistencie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktorého účelom je sankcionovať nedodržiavanie tejto smernice agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi, môže dočasný agentúrny pracovník z práva Únie vyvodiť subjektívne právo na vznik pracovného pomeru s užívateľským podnikom.
- 88 Túto otázku položil vnútroštátny súd z dôvodu, že nemecký zákonodarca až do 31. marca 2017 nestanovil žiadnu sankciu v prípade, že pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka už nemožno považovať za dočasné.
- 89 Tento súd, ktorý uvádza, že uplatniteľné vnútroštátne právo stanovuje, že pracovný pomer s užívateľským podnikom vzniká vtedy, keď agentúra dočasného zamestnávania nedisponuje povolením potrebným na pridelenie pracovníkov, si pritom kladie otázku, či z potrebného účinku článku 10 ods. 1 smernice 2008/104 nie je potrebné vyvodiť, že by sa tá istá sankcia mala uplatniť aj na pridelenie, ktoré už nemá dočasnú povahu.
- 90 Na úvod treba uviesť, že predpoklad, z ktorého vychádza vnútroštátny súd, podľa ktorého v Nemecku nebola stanovená žiadna sankcia v prípade, že pridelenie dočasného agentúrneho pracovníka už nemožno považovať za dočasné, spochybňuje nemecká vláda, ktorá zdôrazňuje, že pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka, ktoré nemajú dočasnú povahu, už boli sankcionované pred 1. aprílom 2017 odňatím povolenia potrebného na pridelenie pracovníkov agentúrami dočasného zamestnávania.
- 91 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sú v rámci postupu upraveného v článku 267 ZFEÚ úlohy Súdneho dvora a vnútroštátneho súdu jasne oddelené a výklad vnútroštátnych právnych predpisov prináleží výhradne vnútroštátnemu súdu (rozsudok zo 14. novembra 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, bod 28 a citovaná judikatúra).
- 92 Súdnemu dvoru teda neprináleží vyjadrovať sa v rámci prejudiciálneho konania k výkladu vnútroštátnych ustanovení. Súdny dvor má totiž v rámci rozdelenia právomocí medzi súdmi Únie a vnútroštátnymi súdmi zohľadniť skutkový a právny rámec, do ktorého patria prejudiciálne otázky, tak ako ho vymedzilo rozhodnutie vnútroštátneho súdu (rozsudok zo 14. novembra 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, bod 29 a citovaná judikatúra).

- 93 Podľa článku 288 tretieho odseku ZFEÚ je smernica záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom.
- 94 Hoci toto ustanovenie ponecháva členským štátom slobodu pri výbere spôsobov a prostriedkov určených na zabezpečenie prebratia smernice, táto sloboda nemá žiadny dosah na povinnosť každého členského štátu, ktorému je určená, prijať v rámci svojho vnútroštátneho právneho systému všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie plného účinku smernice v súlade s cieľom, ktorý sleduje (rozsudok z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, bod 15).
- 95 V prejednávanej veci článok 10 ods. 1 smernice 2008/104 ukladá členským štátom povinnosť prijať primerané opatrenia pre prípad, že agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky nedodržiavajú túto smernicu. Tieto štáty musia najmä zabezpečiť primerané správne alebo súdne postupy, ktoré umožnia vynútenie povinností vyplývajúcich z uvedenej smernice. Odsek 2 tohto článku dodáva, že členské štáty stanovujú pravidlá pre sankcie uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa vykonáva smernica 2008/104, a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania, a spresňuje, že tieto sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce, čo pripomína aj odôvodnenie 21 tejto smernice.
- 96 Ako jednoznačne vyplýva zo znenia článku 10 smernice 2008/104, toto ustanovenie neobsahuje presné pravidlá, pokiaľ ide o stanovenie sankcií, ktoré sú v ňom uvedené, ale ponecháva členským štátom slobodu vybrať si spomedzi tých, ktoré budú vhodné na dosiahnutie jeho cieľa.
- 97 Z toho vyplýva, že dočasný agentúrny pracovník, ktorého pridelenie do užívateľského podniku už nemá dočasnú povahu v rozpore s článkom 1 ods. 1 a článkom 5 ods. 5 prvou vetou smernice 2008/104, nemôže vzhľadom na judikatúru pripomenutú v bode 79 tohto rozsudku z práva Únie vyvodiť subjektívne právo na vznik pracovného pomeru s týmto podnikom.
- 98 Opačný výklad by v praxi viedol k odstráneniu diskrečnej právomoci priznanej jedine vnútroštátnym zákonodarcom, ktorým prislúcha vytvoriť systém primeraných sankcií v rámci definovanom článkom 10 smernice 2008/104 (pozri analogicky rozsudok zo 4. októbra 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 54).
- 99 Vzhľadom na to treba pripomenúť, že účastník konania, ktorý bol poškodený nesúladosť vnútroštátneho práva s právom Únie, sa môže odvolať na judikatúru vyvedenú z rozsudku z 19. novembra 1991, Francovich a i. (C-6/90 a C-9/90, EU:C:1991:428), aby mu bola prípadne priznaná náhrada spôsobenej škody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 50 a citovanú judikatúru).
- 100 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 10 ods. 1 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade neexistencie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktorého účelom je sankcionovať nedodržiavanie tejto smernice agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi, nemôže dočasný agentúrny pracovník z práva Únie vyvodiť subjektívne právo na vznik pracovného pomeru s užívateľským podnikom.

O piatej otázke

- 101 Svojou piatou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2008/104 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá oprávňuje sociálnych partnerov odchýliť sa na úrovni odvetvia užívateľských podnikov od maximálnej doby pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka stanovenej takouto právnou úpravou.
- 102 Podľa tohto súdu je táto otázka vznesená vzhľadom na okolnosť, že článok 5 ods. 3 smernice 2008/104, ktorý stanovuje, že sociálni partneri môžu zaviesť ustanovenia, ktoré sa odchyľujú od zásady uvedenej v odseku 1 tohto článku, sa týka len výnimiek zo zásady rovnosti zaobchádzania, ako je zakotvená v uvedenom článku. Nezdá sa teda, že by boli sociálnym partnerom priznané právomoci, pokiaľ ide o úpravu doby pridelenia pracovníkov.
- 103 Je pravda, ako vyplýva z článku 5 ods. 3 smernice 2008/104, že členské štáty môžu za určitých podmienok umožniť sociálnym partnerom odchýliť sa od podmienok uvedených v odseku 1 tohto článku. Navyše odôvodnenie 17 tejto smernice v tejto súvislosti uvádza, že v určitých obmedzených prípadoch by členské štáty na základe dohody, ktorú uzavrú sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni, mali byť schopné odchýliť sa v rozsahu zásady rovnakého zaobchádzania, pod podmienkou, že sa poskytne primeraná úroveň ochrany.
- 104 Treba však konštatovať, že úloha sociálnych partnerov pri vykonávaní smernice 2008/104 nie je obmedzená na úlohu, ktorú im zveruje článok 5 tejto smernice.
- 105 Konkrétne po prvé odôvodnenie 16 uvedenej smernice predpokladá široký rozsah pôsobenia sociálnych partnerov, pričom spresňuje, že členské štáty môžu sociálnym partnerom umožniť, aby pri súčasnom dodržaní celkovej úrovne ochrany dočasných agentúrnych pracovníkov zadefinovali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania. Okrem toho z odôvodnenia 19 tej istej smernice vyplýva, že ňou nie je dotknutá autonómnosť sociálnych partnerov, ani by ňou nemali byť dotknuté vzťahy medzi sociálnymi partnermi vrátane práva rokovať o kolektívnych zmluvách a uzatvárať ich nielen v súlade s právom Únie, ale aj s vnútroštátnymi postupmi a pri dodržaní prednosti práva Únie. Z toho vyplýva, že členské štáty v tejto súvislosti disponujú širokou mierou voľnej úvahy, najmä pri definovaní sociálnych partnerov oprávnených na tento účel.
- 106 Po druhé treba uviesť, že článok 9 smernice 2008/104 v podstate stanovuje, že členské štáty majú možnosť povoliť uzatváranie kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi, za predpokladu, že sú dodržané minimálne požiadavky stanovené touto smernicou.
- 107 Po tretie, ako jednoznačne vyplýva z článku 11 ods. 1 smernice 2008/104, členské štáty môžu na dosiahnutie súladu s výsledkom tejto smernice buď prijať v tejto súvislosti potrebné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, alebo zabezpečiť, aby potrebné ustanovenia zaviedli sociálni partneri prostredníctvom dohody, pričom členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na to, aby mohli kedykoľvek zaručiť dodržiavanie jej cieľov.
- 108 Priznanie takejto možnosti členským štátom smernicou 2008/104 je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej majú členské štáty možnosť nechať v prvom rade na sociálnych partnerov, aby sa postarali o uskutočnenie cieľov sociálnej politiky upravených smernicou v tejto oblasti (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. februára 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, bod 39 a citovanú judikatúru).

- 109 Táto možnosť však nezavaruje členské štáty povinnosti zaručiť prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, aby všetci pracovníci mohli v plnom rozsahu požívať výhody ochrany, ktorú im priznáva smernica 2008/104 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. februára 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, bod 40 a citovaný judikatúru).
- 110 Pokiaľ ide o okolnosť, či v prejednávanej veci majú právomoc sociálni partneri na úrovni odvetvia užívateľských podnikov, treba uviesť, že smernica 2008/104 v tejto súvislosti nestanovuje žiadne obmedzenie alebo povinnosť, takže takéto rozhodnutie spadá do miery voľnej úvahy členských štátov.
- 111 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na piatu otázku odpovedať tak, že smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá oprávňuje sociálnych partnerov odchýliť sa na úrovni odvetvia užívateľských podnikov od maximálnej doby pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka stanovenej takouto právnou úpravou.

O trovách

- 112 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 1 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci sa má vykladať v tom zmysle, že výraz „dočasný“ uvedený v tomto ustanovení nebráni tomu, aby bol pracovník, ktorý má pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer s agentúrou dočasného zamestnávania, pridelený do užívateľského podniku na účely obsadenia pracovného miesta, ktoré existuje trvale a ktoré sa neobsadzuje z dôvodu zastupovania.**
- Článok 1 ods. 1 a článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 sa majú vykladať v tom zmysle, že obnovenie nadväzujúcich pridelení dočasného agentúrneho pracovníka na to isté miesto do užívateľského podniku na dobu 55 mesiacov predstavuje zneužívanie takýchto pridelení v prípade, že nadväzujúce pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku vedú k dobe činnosti v tomto podniku dlhšej, než je to, čo možno odôvodnene kvalifikovať ako „dočasné“, s prihliadnutím na všetky relevantné okolnosti, medzi ktoré patria najmä osobitosti odvetvia, a v kontexte vnútroštátnej právnej úpravy, pokiaľ v konkrétnom prípade nie je poskytnuté nijaké objektívne vysvetlenie skutočnosti, že dotknutý užívateľský podnik využíva série nadväzujúcich zmlúv o dočasnej agentúrnej práci, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.**
- Smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje maximálnu dobu pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku v prípade, že táto právna úprava na účely výpočtu tejto doby vylučuje na základe prechodného ustanovenia zohľadnenie**

období predchádzajúcich nadobudnutiu účinnosti takejto právnej úpravy, pričom zbavuje vnútroštátny súd možnosti zohľadniť skutočnú dobu pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka na účely určenia, či má toto pridelenie „dočasnú“ povahu v zmysle tejto smernice, čo prináleží určiť tomuto súdu. Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore prebiehajúcom výlučne medzi jednotlivcami, nie je povinný len na základe práva Únie neuplatniť takéto prechodné ustanovenie, ktoré je v rozpore s právom Únie.

- 4. Článok 10 ods. 1 smernice 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade neexistencie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktorého účelom je sankcionovať nedodržiavanie tejto smernice agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi, nemôže dočasný agentúrny pracovník z práva Únie vyvodiť subjektívne právo na vznik pracovného pomeru s užívateľským podnikom.**
- 5. Smernica 2008/104 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá oprávňuje sociálnych partnerov odchyliť sa na úrovni odvetvia užívateľských podnikov od maximálnej doby pridelenia dočasného agentúrneho pracovníka stanovenej takouto právnou úpravou.**

Podpisy