



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
prednesené 23. apríla 2020¹

Vec C-681/18

**JH
proti
KG**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunale ordinario di Brescia (súd v Brescii, Taliansko)]

„Sociálna politika – Smernica 2008/104 – Dočasná agentúrna práca – Nadväzujúce zmluvy s rovnakým užívateľským podnikom – Článok 5 ods. 5 – Rovnosť zaobchádzania – Obchádzanie ustanovení smernice“

1. Súdny dvor má v prejednávanej veci prvýkrát príležitosť uskutočniť výklad článku 5 ods. 5 smernice o dočasnej agentúrnej práci². Konkrétne vnútroštátny súd požiadal Súdny dvor, aby objasnil, či v prípade, že pracovníka zamestnala agentúra dočasného zamestnávania a tento pracovník bol ako dočasný agentúrny pracovník pridelený do rovnakého užívateľského podniku na základe ôsmich nadväzujúcich zmlúv o dočasnom pridelení pracovníka a 17 predĺžení týchto zmlúv, ide o „nadväzujúce pridelenia v snahe obísť ustanovenia tejto smernice“.

Právny rámec

Charta základných práv Európskej únie

2. Článok 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“)³ stanovuje:

„1. Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.

2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

¹ Jazyk prednesu: angličtina.

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9).

³ Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 1.

Smernica 2008/104

3. Smernica 2008/104 v odôvodnení 1 vysvetľuje, že sa v nej dodržiavajú základné práva a zásady uznané Chartou, pričom jej cieľom je zabezpečiť úplné dodržiavanie článku 31 Charty. Smernica vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je „nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov“⁴. V tomto rámci by „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na dočasných agentúrnych pracovníkov... mali byť minimálne také, aké by sa na takýchto pracovníkov vzťahovali, ak by ich na také isté pracovné miesto prijal užívateľský podnik“⁵.

4. V odôvodnení 15 sa vysvetľuje, že „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“.

5. Odôvodnenie 21 stanovuje, že „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“.

6. Článok 1 definuje pôsobnosť smernice:

„1. 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.

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.

...“

7. V zmysle článku 2 smernice 2008/104 je jej účelom „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“.

8. Článok 3 ods. 1 definuje niekoľko výrazov, ktoré sú relevantné pri uplatňovaní tejto smernice:

„a) ‚pracovník‘ je každá osoba, ktorá je v dotknutom členskom štáte podľa vnútroštátneho pracovného práva chránená ako pracovník;

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;

4 Odôvodnenie 12.

5 Odôvodnenie 14.

- 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.“

9. Článok 4 ods. 1 stanovuje, že „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“.

10. Článok 5 ods. 1 uvádza, že „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. ...“.

11. Podľa článku 5 ods. 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“.

12. Článok 6 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 prijímú všetky opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili neplatnosť týchto doložiek alebo možnosť vyhlásiť ich za neplatné od začiatku.

...“

13. Podľa článku 10 ods. 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“.

Talianske právo

14. Vnútroštátny súd spresňuje, že prejednávaná vec sa týka Decreto legislativo 10 settembre 2003, No 276 (legislatívny dekrét č. 276 z 10. septembra 2003 o vykonaní právomocí zverených v oblasti zamestnanosti a trhu práce v súlade so zákonom č. 30 zo 14. februára 2003, v znení zákonného dekrétu č. 34/2014, zmeneného na zákon, v upravenom znení, prostredníctvom zákona č. 78/2014, ďalej len „legislatívny dekrét č. 276/2003“).

15. Zmenami a doplneniami vyplývajúcimi zo zákona č. 78/2014 sa z článku 20 ods. 4 legislatívneho dekrétu č. 276/2003 vypustilo jednak ustanovenie, podľa ktorého „poskytovanie pracovnej sily na dobu určitú sa povoľuje z technických dôvodov alebo z dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov aj v prípade, že sú spojené s bežnou činnosťou užívateľského zamestnávateľa“, a jednak sa odstránila povinnosť uviesť tieto dôvody písomne v zmluve.

16. Článok 22 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 276/03 stanovuje, že v prípade poskytnutia pracovnej sily na dobu určitú podlieha zamestnanecký vzťah medzi agentúrou a pracovníkom ustanoveniam legislatívneho dekrétu č. 368/01 „s výnimkou ustanovení článku 5 ods. 3 a nasl. tohto legislatívneho dekrétu“. Pôvodnú dobu platnosti pracovnej zmluvy možno so súhlasom pracovníka písomne predĺžiť v prípadoch stanovených v Contratto collettivo nazionale di lavoro (národná kolektívna zmluva pre kategóriu agentúr poskytujúcich prácu, podpísaná 27. februára 2014, ďalej len „CCNL“) na čas stanovený v tejto kolektívnej zmluve, ktorá je pre agentúru záväzná.

17. Článok 27 legislatívneho dekrétu č. 276/03 s názvom „Neoprávnené poskytovanie pracovnej sily“ stanovuje, že pokiaľ pridelenie pracovníkov nedodržiava obmedzenia a nespĺňa podmienky stanovené v tomto legislatívnom dekréte, môže pracovník prostredníctvom žaloby, ktorú možno podať iba proti užívateľskému podniku, navrhnúť vyhlásenie vzniku zamestnaneckého vzťahu medzi ním a týmto užívateľským podnikom s účinkami od začiatku pridelenia.

18. Článok 5 ods. 3 až 4a Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (legislatívny dekrét č. 368 zo 6. septembra 2001, ktorým sa preberá smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP)⁶ v znení vzťahujúcom sa na prejednávanú vec z hľadiska časovej pôsobnosti, stanovuje:

„... 3. V prípade opakovaného prijatia zamestnanca do pracovného pomeru na dobu určitú podľa článku 1, a to do desiatich dní od skončenia platnosti zmluvy na najviac šesť mesiacov alebo do 20 dní od skončenia platnosti zmluvy na viac ako šesť mesiacov, sa druhá pracovná zmluva považuje za zmluvu uzatvorenú na dobu neurčitú. ...

4. V prípade vzniku dvoch po sebe nasledujúcich pracovných pomerov na dobu určitú, t. j. pracovných pomerov, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú, sa zamestnanecký vzťah považuje za uzatvorený na neurčitý čas odo dňa uzatvorenia prvej zmluvy na dobu určitú.

4a Bez toho, aby boli dotknuté právne predpisy týkajúce sa uzatvárania nadväzujúcich zmlúv uvedené v predchádzajúcich odsekoch a bez toho, aby boli dotknuté odlišné ustanovenia kolektívnych zmlúv..., ak na základe uzatvárania nadväzujúcich zmlúv na dobu určitú na vykonávanie rovnakých prác trvá zamestnanecký vzťah medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom viac ako 36 mesiacov vrátane predĺženia a obnovenia, bez ohľadu na prerušenie, ku ktorému dochádza v období medzi uzatvorením jednotlivých zmlúv, zamestnanecký vzťah sa považuje za pracovný pomer na dobu neurčitú...“.

⁶ Smernica 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; Mím. vyd. 05/003, s. 368).

19. Článok 47 CCNL stanovuje, že na predĺženie zmlúv sa vzťahuje výhradne CCNL. Podľa článku 22 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 276/03 sa zmluva na dobu určitú môže predĺžiť najviac šesťkrát. Každá zmluva, vrátane jej predĺženia, môže byť uzatvorená najviac na 36 mesiacov.

20. V článkoch 1344 a 1421 talianskeho Codice civile (Občiansky zákonník) sa stanovuje neplatnosť zmlúv uzatvorených s cieľom obísť uplatňovanie kogentných právnych predpisov.

Skutkový stav, konanie a prejudiciálna otázka

21. JH je pracovník zamestnaný v agentúre dočasného zamestnávania. Ako dočasný agentúrny pracovník bol pridelený do užívateľského podniku KG, kde pracoval ako robotník pri strojoch a sústruhu v období od 3. marca 2014 do 30. novembra 2016, a to na základe nadväzujúcich zmlúv o dočasnej agentúrnej práci (spolu osem zmlúv) a príslušných predĺžení platnosti týchto zmlúv (spolu 17 predĺžení).

22. JH podal 21. februára 2017 na Tribunale ordinario di Brescia (súd v Brescii, Taliansko) žalobu proti podniku KG. Navrhuje, aby vnútroštátny súd: a) preskúmal a konštatoval nezákonnosť a/alebo neplatnosť zmlúv o dočasnom poskytovaní pracovnej sily, na základe ktorých pracoval pre KG; b) vyhlásil, že medzi ním a podnikom KG vznikol od 3. marca 2014 zamestnanecký vzťah na dobu neurčitú; c) uložil podniku KG povinnosť prijať žalobcu späť do pracovného pomeru a primerane mu nahradiť ujmu a príslušné odvody na sociálne zabezpečenie, ako aj dane. JH tiež požiadal vnútroštátny súd, aby Súdnu dvoru položil prejudiciálnu otázku týkajúcu sa výkladu smernice 2008/104, a najmä jej článku 5 ods. 5.

23. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že právna úprava, ktorá bola platná v relevantnom čase (pozri bod 15 vyššie), nestanovuje: i) povinnosť uvádzať v zmluvách technické dôvody alebo dôvody zohľadňujúce požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov, pokiaľ ide o využitie dočasného pridelenia pracovníkov; ii) požiadavku dočasného charakteru uvedených dôvodov; iii) ani akékoľvek obmedzenie vo vzťahu k nadväzujúcim prideleniam pracovníkov do rovnakého užívateľského podniku. Okrem toho vnútroštátny súd uvádza, že CCNL (pozri bod 19 vyššie) sa neuplatňuje, pretože sa vzťahuje iba na vzťahy medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a agentúrami dočasného zamestnávania, a nie medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a užívateľskými podnikmi. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že uvedené pravidlá v znení platnom v relevantnom čase nevyžadujú, aby sa v zmluve uvádzali dôvody využitia dočasného pridelenia pracovníkov, ani nezakazujú bezprostredné uzatvorenie novej zmluvy hneď po uplynutí šiesteho predĺženia platnosti predchádzajúcej zmluvy.

24. Vnútroštátny súd má pochybnosti o súlade tejto vnútroštátnej právnej úpravy a smernice 2008/104, najmä jej odôvodnenia 15 v spojení s jej článkom 5 ods. 5, keďže uvedená právna úprava neumožňuje súdne preskúmanie dôvodov využitia dočasného pridelenia pracovníkov a nestanovuje obmedzenia nadväzujúcich pridelení toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku.

25. V tomto kontexte vnútroštátny súd žiada v rámci prejudiciálneho konania odpoveď na nasledujúcu otázku:

„Má sa článok 5 ods. 5 [smernice 2008/104] vykladať v tom zmysle, že bráni uplatneniu legislatívneho dekrétu č. 276/2003, v znení zákonného dekrétu č. 34/2014, ktorý: a) nestanovujú 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 zamestnancov; c) nestanovuje dočasnú povahu požiadavky zohľadňujúcej výrobu užívateľského podniku ako podmienku zákonnosti využívania uvedenej formy pracovnej zmluvy?“

26. Písomné pripomienky predložili JH, talianska vláda a Európska komisia. Napriek tomu, že JH požiadal, aby sa uskutočnilo pojednávanie a uviedol na to svoje dôvody, Súdny dvor v súlade s článkom 76 ods. 2 rokovacieho poriadku rozhodol, že pojednávanie nenariadi.

Posúdenie

Prípustnosť

27. Talianska vláda tvrdí, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný. Po prvé uvádza, že vnútroštátna právna úprava, na ktorú poukazuje vnútroštátny súd, sa vzťahuje iba na pracovné zmluvy na dobu určitú, pričom uvedený súd neposkytol nijakú informáciu o povahe pracovnej zmluvy (teda, či je na dobu určitú alebo neurčitú) uzavretej medzi JH a agentúrou dočasného zamestnávania. Po druhé spor, o ktorom vnútroštátny súd rozhoduje, je sporom medzi súkromnými osobami a smernica 2008/104 nemá horizontálny priamy účinok. Odpoveď na prejudiciálnu otázku tak nijako neovplyvní výsledok sporu, o ktorom vnútroštátny súd rozhoduje: jediný možný pozitívny výsledok by mohol spočívať v tom, že JH by mohol od Talianska získať náhradu škody v prípade zistenia, že tento členský štát neúplne alebo nesprávne prebral smernicu 2008/104.

28. Podľa ustálenej judikatúry „pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na svoju vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť návrh vnútroštátneho súdu len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili“⁷.

29. Pokiaľ ide o posledný uvedený predpoklad, nevyhnutnosť dospieť k takému výkladu práva Únie, ktorý bude pre vnútroštátny súd užitočný, vyžaduje, aby vnútroštátny súd vymedzil skutkový a právny rámec otázok, ktoré položil, alebo aby aspoň objasnil skutkové predpoklady, na ktorých sa uvedené otázky zakladajú. Súdny dvor je totiž oprávnený rozhodnúť o výklade alebo platnosti ustanovenia práva Únie len na základe skutkového stavu, ktorý mu opíše vnútroštátny súd. Vnútroštátny súd musí tiež uviesť presné dôvody, ktoré ho viedli k tomu, aby požiadal Súdny dvor o výklad určitých ustanovení práva Únie, a na základe ktorých považuje predloženie prejudiciálnych otázok Súdnemu dvoru za nevyhnutné. Je tiež nevyhnutné, aby vnútroštátny súd aspoň v minimálnej miere objasnil dôvody výberu ustanovení práva Únie, o ktorých výklad žiada, ako aj súvislosť medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá sa vzťahuje na spor, o ktorom rozhoduje.⁸

30. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania jasne vyplýva, že vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o usmernenie pri výklade článku 5 ods. 5 smernice 2008/104. Vnútroštátny súd vysvetlil, že toto usmernenie je dôležité, aby mohol vyriešiť spor, o ktorom rozhoduje. V tomto kontexte sú tvrdenia talianskej vlády, že ustanovenia smernice nemožno priamo uplatniť na spor medzi súkromnými osobami, irelevantné. 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.⁹

⁷ Rozsudok z 11. apríla 2013, Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 29 a citovaná judikatúra). Súdny dvor tiež môže *zamietnuť* návrh na začatie prejudiciálneho konania na základe posledného z uvedených dôvodov: pozri rozsudok zo 16. februára 2012, Varzim Sol (C-25/11, EU:C:2012:94, bod 29).

⁸ Rozsudok z 2. mája 2019, Asendia Spain (C-259/18, EU:C:2019:346, body 17 a 18 a citovaná judikatúra).

⁹ Rozsudok z 8. mája 2019, Praxair MRC (C-486/18, EU:C:2019:379, bod 35 a citovaná judikatúra).

31. Domnievam sa, že skutkové okolnosti, na ktorých je založená prejudiciálna otázka, sú v návrhu na začatie prejudiciálneho konania opísané dostatočne, aby Súdny dvor mohol poskytnúť na položenú otázku užitočnú odpoveď.

32. Preto som dospela k záveru, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

Prejudiciálna otázka

33. Vnútroštátny súd sa vo svojej prejudiciálnej otázke pýta, či článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá: a) nestanovuje obmedzenia, pokiaľ ide o nadväzujúce pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku; b) nepodmieňuje zákonnosť využívania pridelenia pracovníkov na dobu určitú uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov; c) ako podmienku zákonnosti využívania uvedenej formy pracovnej zmluvy nestanovuje požiadavku dočasného charakteru požiadaviek výroby užívateľského podniku.

34. V záujme poskytnutia užitočnej odpovede vnútroštátnemu súdu sa tiež zameriam na širší kontext, konkrétne na otázku, či dochádza k obchádzaniu ustanovení smernice 2008/104.

35. Vyžaduje si to preskúmanie cieľa a pôsobnosti smernice 2008/104, a tiež účelu, znenia a kontextu jej článku 5 ods. 5.

36. Smernica 2008/104 je založená na niekdajšom článku 137 ods. 1 a 2 ES (teraz článok 153 ZFEÚ), z ktorého pre inštitúcie vyplývala právomoc „prijímať vo forme smerníc minimálne požiadavky na... postupné uskutočňovanie“ opatrení, okrem iného v oblasti „pracovných podmienok“. Uvedená smernica bola prijatá s cieľom doplniť dve skoršie smernice o atypickej práci, ktoré upravujú pracovné vzťahy pri práci na kratší pracovný čas a pri príležitostnej práci.¹⁰ Všeobecný cieľ aktivity Európskej únie v tejto oblasti spočíva vo vytváraní flexibilných foriem práce, a zároveň v snahe o vyšší stupeň harmonizácie práva sociálneho zabezpečenia, ktoré sa na tieto formy práce uplatňuje. Regulačný model, z ktorého uvedené aktivity vyplývajú a ktorý je vytvorený tak, aby sa dosiahla rovnováha medzi flexibilitou a istotou na trhu práce, sa nazýva flexiistota.¹¹

37. Smernica 2008/104 preto vytvára rovnováhu medzi cieľom „flexibility“, o ktorú sa snažia podniky, a cieľom „istoty“, ktorý zodpovedá ochrane pracovníkov. Odôvodnenie 11 smernice v tomto zmysle stanovuje, že jej cieľom je splňať nielen potreby podnikov týkajúce sa pružnosti, ale aj potrebu zamestnancov zosúladiť svoj pracovný a súkromný život, pričom smernica tak prispieva k vytváraniu pracovných miest a k účasti a integrácii na trhu práce.

38. Smernica 2008/104 vytvára ochranný rámec pre dočasných agentúrnych pracovníkov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný, a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov a pracovnoprávných vzťahov. Článok 2 smernice stanovuje, že jej účelom je zabezpečiť ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšiť kvalitu dočasnej agentúrnej práce prostredníctvom

10 Ide o smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcu 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 smernicu Rady 1999/70, citované v poznámke pod čiarou č. 6 vyššie.

11 Pozri odôvodnenie 9 a Spoločné zásady flexiistoty prijaté Radou 5. a 6. decembra 2007 a schválené Európskou radou v Bruseli 14. decembra 2007 (dokument Rady č. 16201/07), ako aj oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, nazvané „K spoločným zásadám flexiistoty: Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality“ [KOM(2007) 359 v konečnom znení z 27. júna 2007]. Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, bod 33).

uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania na dočasných agentúrnych pracovníkov, a uznania agentúr dočasného zamestnávania za zamestnávateľov, pričom sa zohľadní potreba vytvorenia vhodného rámca pre využívanie tohto typu práce s cieľom účinne prispieť k vytváraniu pracovných miest a rozvoju pružných foriem práce.¹²

39. Smernica 2008/104 teda pokrýva tak pracovné podmienky dočasných agentúrnych pracovníkov, ako aj podmienky využitia dočasnej agentúrnej práce. Tento jej dvojité zamer sa odráža aj v jej štruktúre. Odhliadnuc od úvodných ustanovení (rozsah pôsobnosti, cieľ, vymedzenie pojmov) a od záverečných ustanovení, je smernica 2008/104 rozdelená do dvoch častí. Článok 4, ktorým sa uzatvára kapitola I („Všeobecné ustanovenia“), je zameraný na obmedzenia použitia dočasnej agentúrnej práce. Kapitola II („Podmienky zamestnávania a pracovné podmienky“) obsahuje články 5 až 8 a týka sa rovnakého zaobchádzania, prístupu k zamestnaniu, kolektívnych zariadení a odbornej prípravy, ako aj zastupovania a informovania.¹³

40. Aj keď tieto ustanovenia približujú dočasnú agentúrnu prácu k „bežnému“ zamestnaneckému vzťahu, je jasné,¹⁴ že smernica 2008/104 vychádza z predpokladu, že všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu sú (a ja dodávam, že by aj mali byť) pracovné zmluvy 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.¹⁵

41. Smernica 2008/104 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“ (článok 1 ods. 1) a 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“ (článok 1 ods. 2). Súdny dvor vykladá pojem „pracovník“ v tom zmysle, že „sa vzťahuje na všetky osoby, ktoré vykonávajú prácu, t. j. plnia počas určitej doby v prospech inej osoby a pod jej vedením úlohy, za ktoré je im vyplácaná odmena, a ktoré sú z tohto dôvodu chránené v danom členskom štáte, a to bez ohľadu na právnu kvalifikáciu ich pracovného vzťahu vo vnútroštátnom práve, povahu právneho vzťahu medzi týmito dvoma osobami a formu tohto vzťahu“; a pojem „hospodárska činnosť“ v tom zmysle, že „hospodársku povahu má akákoľvek činnosť spočívajúca v ponúkaní tovarov alebo služieb na danom trhu“¹⁶.

42. Dôležitým prvkom smernice 2008/104 je zásada rovnosti zaobchádzania. Preto v zmysle článku 5 ods. 1 tejto smernice musia byť základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasného agentúrneho pracovníka počas jeho pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníka uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto.

43. Pojem „základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania“, ktorý určuje rozsah, v akom sa zásada rovnosti zaobchádzania má uplatňovať na dočasných agentúrnych pracovníkov, je definovaný v článku 3 ods. 1 písm. f). Zo správy, ktorú vypracovala skupina expertov vytvorená Komisiou, vyplýva, že podľa Komisie nie je zoznam podmienok v článku 3 ods. 1 písm. f) bodoch i) a ii) taxatívny.¹⁷

12 Rozsudok zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883, bod 35, v skrátenom znení).

13 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, body 30 a 35).

14 Odôvodnenie 15.

15 Pozri ENGEL, C.: Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive. In: *Temporary work in the European Union and the United States*. Bulletin of comparative labour relations, 2013, č. 82, s. 19.

16 Rozsudok zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik (C-216/15, EU:C:2016:883, body 43 a 44).

17 Európska komisia, Správa – Skupina expertov – Prebratie smernice 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, august 2011, s. 21.

44. Tomuto prístupu rozumiem. Smernica 2008/104 je vytvorená tak, aby sa zabezpečilo „úplné dodržiavanie“ (pozri odôvodnenie 1) článku 31 Charty, ktorý odkazuje na „pracovné podmienky“ vo všeobecnejšom zmysle. Z vysvetliviek k Charte¹⁸ vyplýva, že uvedený výraz sa má vnímať v súlade s článkom 156 ZFEÚ.¹⁹ Tento článok uvádza „pracovné podmienky“ ako jednu z oblastí, v ktorej Komisia môže zasiahnuť s cieľom podporiť spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčiť koordináciu ich činnosti. Uvedený článok však neobsahuje definíciu tohto výrazu. Podľa môjho názoru zo skutočnosti, že smernica sľubuje „úplné dodržiavanie“ článku 31 Charty, a navyše sa v nej proklamuje jej „ochranný“ cieľ, vyplýva, že výklad pojmu „pracovné podmienky“ nemá byť príliš reštriktívny,²⁰ bez ohľadu na zdanlivo taxatívnu povahu zoznamu uvedeného v dotknutom článku smernice.

45. Podľa článku 5 ods. 5 smernice 2008/104 majú členské štáty prijať vhodné opatrenia s cieľom zabrániť zneužívaniu uplatňovania článku 5 a predovšetkým zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice.

46. Toto ustanovenie ukladá členským štátom dve samostatné povinnosti. *Prvou* je zabrániť zneužívaniu uplatňovania samotného článku 5. *Druhou* je zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia smernice 2008/104 v celom jej rozsahu. Výraz „a predovšetkým“ nevnímam tak, že by obe povinnosti prepájal v tom zmysle, že druhá je automaticky a v celom rozsahu podriadená prvej. Obe uvedené povinnosti sa vzťahujú na odlišné aspekty zamestnania v užívateľskom podniku. Prvá sa týka „zneužívania uplatňovania“ článku 5 (pričom ide výhradne o tento článok). Druhá povinnosť je formulovaná širšie a má za cieľ zabrániť nadväzujúcim prideleniam, ktorých snahou je „obísť ustanovenia tejto smernice“ (pričom tu ide o smernicu v celom rozsahu).

47. Z toho vyplýva, že nesúhlasím s písomným vyjadrením Komisie, že článok 5 ods. 5 sa vzťahuje výlučne na zneužitie zásady rovnosti zaobchádzania zakotvenej v článku 5 ods. 1 až 4. Takýto zúžený výklad prehliada skutočnosť, že článok 5 ods. 5 má dve časti, pričom druhá má „zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice“. Uvedený výklad tiež nie je v súlade s výslovným cieľom smernice, ktorým je ochrana dočasných agentúrnych pracovníkov a zlepšenie kvality dočasnej agentúrnej práce.

48. Preto sa domnievam, že povinnosť zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe „obísť ustanovenia“ smernice 2008/104, ktorú členským štátom ukladá článok 5 ods. 5, sa musí vnímať v tom zmysle, že sa vzťahuje na *všetky* ustanovenia tejto smernice vykladané z hľadiska jej štruktúry a cieľa.

49. Ukladá teda vzhľadom na vyššie uvedené článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 členským štátom povinnosť zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe „obísť ustanovenia“ tejto smernice, s cieľom zabezpečiť, aby sa z dočasnej agentúrnej práce u rovnakého užívateľského podniku príliš ľahko nestala trvalá situácia, v ktorej sa dočasní agentúrni pracovníci „zaseknú“?

50. Na úvod chcem pripomenúť, hoci sa možno opakujem, že „dočasný agentúrny pracovník“ je v článku 3 ods. 1 písm. c) definovaný ako pracovník na „dočasný“ výkon práce pod dohľadom a vedením užívateľského podniku, do ktorého bol pridelený.

18 Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17.

19 Článok 156 ZFEÚ stanovuje, že „vzhľadom na dosiahnutie cieľov stanovených v článku 151, a bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia zmlúv, Komisia podporuje úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčuje koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky podľa tejto kapitoly, najmä v záležitostiach, ktoré sa týkajú: – zamestnanosti, – pracovného práva a pracovných podmienok, – základného a vyššieho odborného vzdelávania, – sociálneho zabezpečenia, – prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, – ochrany zdravia pri práci, – práva združovať sa a práva na kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi“.

20 Pozri ROBIN-OLIVIER, S.: Article 31: conditions de travail justes et équitables. In: PICOD, F., RIZCALLAH, C., van DROOGHENBROECK, S.: *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*. Bruxelles: Bruylant, 2019, s. 789 – 805.

51. Samotný názov smernice 2008/104 jasne vyjadruje, že smernica sa týka zamestnaneckých vzťahov, ktoré sú (a zo svojej podstaty majú byť) *dočasné*. Tento výraz sa okrem iného používa v ustanoveniach, ktoré definujú rozsah pôsobnosti smernice (článok 1), jej cieľ (článok 2), ako aj v definíciách kľúčových výrazov smernice v článku 3 ods. 1 písm. b), c), d) a e). Slovo *dočasný* znamená „trvajúci iba istý čas“; „nestály“.²¹ Smernica navyše uvádza, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú“ (teda trvalé zamestnanecké vzťahy) sú všeobecnou formou zamestnaneckého vzťahu, pričom dočasní agentúrni pracovníci musia byť informovaní o všetkých voľných miestach v užívateľskom podniku, aby mali rovnakú možnosť získať trvalé zamestnanie ako iní pracovníci (pozri odôvodnenie 15 a článok 6 ods. 1 a 2).²²

52. Súhlasím s talianskou vládou a Komisiou, že smernica 2008/104 nedefinuje nijaké konkrétne opatrenia, ktoré musia členské štáty prijať, aby zabránili nadväzujúcim prideleniam tých istých dočasných agentúrnych pracovníkov do tých istých užívateľských podnikov „v snahe obísť“ ustanovenia smernice. Preto (napríklad) smernica 2008/104 nezaväzuje členské štáty, aby použitie uvedených nadväzujúcich pridelení podmienečili výslovnou povinnosťou vysvetliť dôvody uzavretia alebo obnovenia predmetných zmlúv. Tým však nechcem povedať, že by článok 5 ods. 5 bol vo svojej podstate len teoretický alebo povedané priamo, že by nebol dosť dôrazný.

53. Znenie prvej vety článku 5 ods. 5 smernice 2008/104 („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“) je jasné, presné a nepodmienečné. Bez ťažkostí sa pri ňom vybavuje klasický test priameho účinku. V tomto kontexte je potrebné „vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy“ vnímať ako *prostriedok*, ktorým si členský štát splní svoju povinnosť; nezmenšuje sa tým jasnosť, presnosť ani nepodmienenosť povinnosti ako takej. Členské štáty musia zabezpečiť – samozrejme v rámci parametrov určených smernicou –, aby k nežiaducemu správaniu *nedošlo*. Vo „vertikálnom“ kontexte, v ktorom je žalovaným štát alebo jeho predstaviteľ,²³ by sa dočasný agentúrny pracovník mohol významne oprieť o samotnú smernicu.

54. Plne si pritom uvedomujem, že smernica 2008/104 je smernicou obsahujúcou minimálne požiadavky, ako to vyplýva z jej právneho základu (pozri bod 36 vyššie). Jej formulácia ani jej štruktúra naozaj neumožňujú vytvárať dômyselné, konkrétne povinnosti, ktoré jej znenie neobsahuje. To však *neznamená*, že možno ignorovať alebo prehladať tie povinnosti, ktoré smernica členským štátom ukladá.

55. Je vhodné ešte poukázať na niekoľko ďalších súvislostí.

56. Po prvé, keďže smernica 2008/104 je smernicou obsahujúcou minimálne požiadavky, je jasné, že členské štáty majú priestor na to, aby takúto osobitnú právnu úpravu prijali. Je samozrejme potrebné uviesť, že článok 4 ods. 1 smernice 2008/104 uvádza, že vnútroštátna právna úprava obsahujúca zákazy alebo obmedzenia využívania dočasnej agentúrnej práce musí byť odôvodnená všeobecným

21 Pozri *Oxford Dictionary of English*. Vo francúzštine sa v názve smernice, v ustanoveniach stanovujúcich rozsah jej pôsobnosti, cieľ, a tiež jej kľúčové definície, používa vo význame „dočasný“ slovo „intérimaire“, ktoré sa opisuje ako „travailler de manière temporaire“ [v článku 1 ods. 1, článku 3 ods. 1 písm. b), c), d) a e)]. Slovo „intérimaire“ definuje *Petit Robert de la langue française* ako „dočasný“ alebo „prechodný“ a slovo „temporaire“ ako „časovo obmedzený“. V taliančine, teda v jazyku konania, sa používajú výrazy ako „interinale“ and „temporaneamente“.

22 V prípadoch, ktoré sa týkajú doložky 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, poznamenávam (pričom netvrdím, že odôvodnenie možno ako také uplatniť na tento prípad: pozri bod 66 nižšie), že Súdny dvor rozhodol, že „obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú s cieľom pokryť potreby, ktoré v skutočnosti nemajú prechodnú, ale naopak trvalú a dlhodobú povahu, totiž nie je odôvodnené v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, keďže takéto využívanie pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú je priamo v rozpore s predpokladom, ktorý vychádza z tejto rámcovej dohody, a to že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov, hoci pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania a činnosti“ (kurzívou zvýraznila generálna advokátka). Pozri rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 76 a citovanú judikatúru.

23 Klasickým príkladom tejto formulácie týkajúcej sa „vertikálneho“ priameho účinku je rozsudok z 12. júla 1990, Foster/British Gas (C-188/89, EU:C:1990:313). Pozri aktuálnejší rozsudok z 10. októbra 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), a tiež moje návrhy v tejto veci (EU:C:2017:492).

záujmom najmä v súvislosti s ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov, požiadavkami zdravia a bezpečnosti pri práci alebo potrebou zabezpečiť riadne fungovanie trhu práce a predchádzanie zneužívaniu.²⁴ Ak nadväzujúce pridelenia toho istého dočasného agentúrneho pracovníka do toho istého užívateľského podniku vedú k pracovnému intervalu v tomto podniku (výrazne) presahujúcemu dobu, ktorú možno považovať za „dočasnú“, dochádza podľa mňa práve k uvedenému zneužívaniu. Aj keď vnútroštátne opatrenie, ktoré by zabráňovalo vzniku takejto situácie, by nepochybne bolo „obmedzením využívania dočasnej agentúrnej práce“, takéto obmedzenie by bolo možné jednoducho podložiť jedným z dôvodov všeobecného záujmu výslovne uvedených v článku 4 ods. 1, konkrétne ochranou dočasných agentúrnych pracovníkov a predchádzaním zneužívaniu.

57. Po druhé nadväzujúce pridelenia, ktoré sa často opakujú a týkajú sa toho istého dočasného agentúrneho pracovníka prideleného do toho istého podniku obchádzajú samotnú podstatu ustanovení smernice a sú zneužitím tejto formy zamestnaneckého vzťahu. Uvedené pridelenia takisto (zjavne) menia rovnováhu vyplývajúcu zo smernice, medzi „flexibilitou“ pre zamestnávateľov a „istotou“ pre pracovníkov (pozri body 36 a 37 vyššie), pričom narušujú práve istotu pracovníkov.

58. Po tretie sa mi zdá, že vnútroštátny súd musí byť osobitne ostražitý v prípade, keď v konkrétnom prípade nie je uvedené *nijaké* objektívne vysvetlenie, prečo užívateľský podnik využíva nadväzujúce zmluvy o pridelení dočasných agentúrnych pracovníkov. (O takýto prípad ide *hlavne*, ak je *ten istý* dočasný agentúrny pracovník pridelený užívateľskému podniku na základe súboru predmetných zmlúv.) *Bez toho*, aby vnútroštátny súd šiel nad rámec vytvorený smernicou, by preto tento súd mal v kontexte vnútroštátnej právnej úpravy a pri zohľadnení okolností každej veci preskúmať, či použitie takýchto nadväzujúcich pridelení znamená obchádzanie *akéhokoľvek* ustanovenia smernice.

59. Pri preskúmaní, či bola povinnosť stanovená v článku 5 ods. 5 smernice 2008/104 dodržaná, by mal vnútroštátny súd brať ohľad nielen na zásadu rovnosti zaobchádzania v súvislosti s „pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania“ zakotvenými v článku 5 ods. 1, ale aj na ostatné ustanovenia, ako sú článok 6 ods. 1 a 2, ktoré umožňujú prístup dočasných agentúrnych pracovníkov k trvalému zamestnaniu.

60. Teraz je užitočné preskúmať odôvodnenie Súdneho dvora vo veci Sciotto²⁵, na ktorú sa JH do veľkej miery odvoláva.

61. Pani Sciottová bola ako baletka zamestnaná vo Fondazione Teatro dell'Opera di Roma na základe viacerých zmlúv na dobu určitú, ktoré boli obnovené v súvislosti s rôznymi umeleckými vystúpeniami počas obdobia od roku 2007 do roku 2011. V jej pracovných zmluvách sa neuvádzali osobitné technické, organizačné alebo produkčné požiadavky odôvodňujúce použitie pracovných zmlúv na dobu určitú, a nie zmluvy na dobu neurčitú. V rámci svojej žaloby žiadala o konštatovanie nezákonnosti týchto zmlúv, nariadenie zmeny zamestnaneckého vzťahu na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a náhradu spôsobenej ujmy.

²⁴ Rozsudok zo 17. marca 2015, AKT (C-533/13, EU:C:2015:173, body 23 a 32).

²⁵ Rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

62. V uvedenej veci sa ako príslušné právo Únie uplatňovala rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70. Določka 5 tejto rámcovej dohody obsahovala konkrétne opatrenia na zabránenie zneužívania vyplývajúceho z používania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú.²⁶ Ako výslovne uviedol Súdny dvor, „*določka 5 bod 1* rámcovej dohody preto s cieľom predísť zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, *ukladá* členským štátom povinnosť prijať jedno alebo viaceré opatrenia, ktoré vymenováva, ak rovnocenné zákonné opatrenia neobsahuje ich vnútroštátne právo. Tri opatrenia vymenované v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa postupne týkajú objektívnych dôvodov na obnovovanie takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov...“²⁷. Súdny dvor pripomenul, že „pojem ‚objektívne dôvody‘ [treba] chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto v tomto osobitnom kontexte môže odôvodniť použitie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých plnenie boli takéto zmluvy uzatvorené, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu“²⁸.

63. V tomto rámci tvorenou uvedenou právnou úpravou a judikatúrou Súdny dvor konštatoval, že „vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že *všeobecne a abstraktne* na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s [týmito] požiadavkami. Takéto ustanovenie, ktoré je čisto formálne, neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či predĺženie platnosti takýchto zmlúv vskutku zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a nevyhnutné na tento účel. Takéto ustanovenie prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a potrebným účinkom [rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70]“²⁹.

64. Súdny dvor preto konštatoval, že določka 5 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy a zamerané na sankcionovanie zneužívania opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer trvá aj po určitom dátume, neuplatňujú na odvetvie činnosti hudobno-divadelných nadácií, ak neexistuje žiadne iné účinné opatrenie vo vnútroštátnom právnom poriadku, ktoré sankcionuje zneužitia zistené v tomto odvetví.³⁰

65. Vo svojich písomných pripomienkach JH tvrdí, že vec Sciotto možno *v celom rozsahu preniesť* na prejednávajúcu vec.

66. Takéto tvrdenie odmietam. Ja zjavne, že záver, ku ktorému Súdny dvor dospel vo veci Sciotto vyplýva z ustanovenia práva Únie, ktoré sa svojou povahou odlišuje od článku 5 ods. 5 smernice 2008/104.³¹ Določka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, stanovuje *konkrétne povinnosti* zamerané na zabránenie zneužívania vyplývajúceho z používania

26 Določka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70, v bode 1 stanovuje, že „v úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužitiu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužitia – *neoficiálny preklad*], prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov [odvetví – *neoficiálny preklad*] alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viaceré z týchto opatrení: a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť [určia objektívne dôvody vedúce k opodstatnenému predĺženiu platnosti – *neoficiálny preklad*] takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov; b) určí[a] maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú; c) určí[a], koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť“.

27 Rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 32), kurzívou zvýraznila generálna advokátka.

28 Rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 39).

29 Rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 40 a citovaná judikatúra).

30 Rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 72 a výrok).

31 Z judikatúry Súdneho dvora tiež jasne vyplýva, že smernica 1999/70 a smernica 2008/104 majú odlišnú pôsobnosť. Zamestnanecký vzťah na dobu určitú dočasného agentúrneho pracovníka prideleného do užívateľského podniku agentúrou dočasného zamestnávania preto nepatrí do pôsobnosti smernice 1999/70. Pozri rozsudok z 11. apríla 2013, Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 42).

opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 upravuje *všeobecnú povinnosť* zabrániť nadväzujúcim prideleniam v snahe obísť ustanovenia tejto smernice. Okrem toho, keďže smernica 2008/104 stanovuje len minimálne požiadavky, nemožno do nej vpísať podrobné a konkrétne povinnosti, ako je maximálne celkové obdobie platnosti nadväzujúcich pracovných zmlúv alebo (maximálny) počet obnovení takýchto zmlúv, teda povinnosti výslovne stanovené v doložke 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá tvorí prílohu smernice 1999/70.

67. Rovnako je však potrebné pripomenúť tie časti rozsudku vo veci *Sciotto*, ktoré majú všeobecnejšiu povahu. Súdny dvor v nich zdôraznil, že „ak právo Únie nestanovuje osobitné sankcie pre prípad, že by bolo zistené zneužitie, je povinnosťou vnútroštátnych orgánov prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť noriem prijatých na vykonanie [príslušného ustanovenia práva Únie]. Pokiaľ došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo zakladania pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov určené na riadne sankcionovanie tohto zneužívania a odstránenie následkov porušenia práva Únie“³². Podľa ustálenej judikatúry „povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice, a to dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti podľa článku 4 ZEÚ sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov, vrátane súdnych orgánov, v rozsahu ich právomocí“³³. Na tomto základe Súdny dvor konštatoval, že „vnútroštátnemu súdu prináleží v *maximálnej možnej miere* v prípade, že došlo k *zneužitiu* opakovane uzatvorených pracovných zmlúv na dobu určitú, vykladať a uplatňovať ustanovenia vnútroštátneho práva tak, aby toto zneužitie riadne sankcionoval a odstránil následky porušenia práva Únie“³⁴.

68. Pripomínam tiež, že vo veci *Pfeiffer*³⁵ veľká komora Súdneho dvora poskytla vnútroštátnym súdom užitočné usmernenie v súvislosti so správnym prístupom pri posudzovaní dosahu ustanovenia smernice, ktorá má priamy účinok, v kontexte sporu medzi súkromnými osobami.

69. V tomto zmysle sa v uvedenom rozsudku predovšetkým konštatovalo, že „zásada výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom [Únie] sa síce v prvom rade týka vnútroštátnych ustanovení prijatých na prebratie smernice, neobmedzuje sa však iba na výklad týchto ustanovení, ale vyžaduje, aby vnútroštátny súd vzal do úvahy vnútroštátne právo ako celok, a posúdil, do akej miery ho možno použiť spôsobom, ktorý nevedie k výsledku, ktorý odporuje smernici“³⁶. Jednoducho povedané „zásada výkladu v súlade s právom [Únie] [vyžaduje], aby vnútroštátny súd zohľadnil vnútroštátne právo ako celok a urobil všetko, čo je v jeho právomoci, na zabezpečenie plnej účinnosti [dotknutej smernice]“³⁷.

70. Uvedené úvahy po ich uplatnení *mutatis mutandis* na vec spadajúcu do pôsobnosti článku 5 ods. 5 smernice 2008/104 znamenajú, že: i) je úlohou členského štátu, aby v rámci pôsobnosti smernice 2008/104 zabezpečil, aby jeho vnútroštátny právny poriadok obsahoval vhodné opatrenia na zaistenie plnej účinnosti práva Únie s cieľom zabrániť používaniu nadväzujúcich pridelení v snahe obísť

32 Rozsudok z 25. októbra 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859, body 64 a 65).

33 Rozsudky z 25. októbra 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 67), a z 5. októbra 2004, *Pfeiffer a i./Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldthut eV („Pfeiffer“)* (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 67).

34 Rozsudok z 25. októbra 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859, bod 69) (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

35 Rozsudok z 5. októbra 2004, *Pfeiffer* (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 107 až 119).

36 Rozsudok z 5. októbra 2004, *Pfeiffer* (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 115).

37 Rozsudok z 5. októbra 2004, *Pfeiffer* (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 118). Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392) týkajúcej sa článku 4 ods. 1 smernice 2008/104 v bode 134. V bode 135 týchto návrhov generálny advokát Szpunar zdôraznil, že neexistencia konkrétnych opatrení na prebratie článku 4 ods. 1 smernice 2008/104 nebráni vnútroštátnemu súdu, aby preveril, pričom zohľadní celé vnútroštátne právo, či výklad, ktorý podá, môže viesť k riešeniu, ktoré je v súlade s právom Únie.

dočasnú povahu zamestnaneckých vzťahov upravených v smernici 2008/104, a ii) zásada výkladu v súlade s právom Únie vyžaduje, aby vnútroštátny súd, zohľadňujúc vnútroštátne právo ako celok, urobil všetko, čo je v jeho právomoci, na zabezpečenie plnej účinnosti smernice 2008/104 uložením sankcií za dotknuté zneužitie a odstránením následkov porušenia práva Únie.

71. Vzhľadom na všetky uvedené úvahy som dospela k záveru, že článok 5 ods. 5 smernice 2008/104 nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá: a) nestanovuje obmedzenia, pokiaľ ide o nadväzujúce pridelenia pracovníka do toho istého užívateľského podniku; b) nepodmieňuje zákonnosť využívania prideľovania pracovníkov na dobu určitú uvedením technických dôvodov alebo dôvodov zohľadňujúcich požiadavky výroby, organizácie alebo zastupovania zamestnancov; c) ako podmienku zákonnosti využívania uvedenej formy pracovnej zmluvy nestanovuje požiadavku dočasného charakteru požiadaviek výroby užívateľského podniku.

72. Nadväzujúce pridelenia toho istého pracovníka do toho istého podniku, ktoré kumulatívne presahujú dobu, ktorú možno primerane považovať za „dočasnú“, a netýkajú sa pracovnej zmluvy na dobu neurčitú medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania, však obchádzajú samotnú podstatu ustanovení smernice 2008/104 a sú zneužitím tejto formy zamestnaneckého vzťahu. Tieto okolnosti musí posúdiť vnútroštátny súd. Ak došlo k zneužitiu nadväzujúcich pridelení, zásada lojálnej spolupráce a zásada výkladu v súlade s právom Únie vyžadujú, aby vnútroštátny súd, zohľadňujúc vnútroštátne právo ako celok, urobil všetko, čo je v jeho právomoci, na zabezpečenie plnej účinnosti smernice 2008/104 uložením sankcií za dotknuté zneužitie a odstránením následkov porušenia práva Únie.

Návrh

73. Navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázku, ktorú mu položil Tribunale ordinario di Brescia (súd v Brescii, Taliansko) takto:

- Článok 5 ods. 5 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá: a) nestanovuje obmedzenia, pokiaľ ide o nadväzujúce pridelenia 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 zamestnancov; a c) nestanovuje dočasnú povahu požiadavky zohľadňujúcej výrobu užívateľského podniku ako podmienku zákonnosti využívania uvedenej formy pracovnej zmluvy.
- Nadväzujúce pridelenia toho istého pracovníka do toho istého podniku, ktoré kumulatívne presahujú dobu, ktorú možno primerane považovať za „dočasnú“, a netýkajú sa pracovnej zmluvy na dobu neurčitú medzi dočasným agentúrnym pracovníkom a agentúrou dočasného zamestnávania, obchádzajú samotnú podstatu ustanovení smernice 2008/104 a sú zneužitím tejto formy zamestnaneckého vzťahu. Existenciu týchto okolností v konkrétnom prípade musí posúdiť vnútroštátny súd.
- Ak došlo k zneužitiu nadväzujúcich pridelení, zásada lojálnej spolupráce a zásada výkladu v súlade s právom Únie vyžadujú, aby vnútroštátny súd, zohľadňujúc vnútroštátne právo ako celok, urobil všetko, čo je v jeho právomoci na zabezpečenie plnej účinnosti smernice 2008/104 uložením sankcií za dotknuté zneužitie a odstránením následkov porušenia práva Únie.