**Vec C-550/19**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

17. júl 2019

**Vnútroštátny súd:**

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

4. júl 2019

**Žalobca:**

EV

**Žalované:**

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

PRACOVNÝ DOKUMENT

**Predmet konania vo veci samej**

Žaloba, ktorou pán EV navrhuje, aby sa zohľadnil počet jeho odpracovaných rokov od prvej zmluvy uzatvorenej so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos, S.A., a aby sa určilo, že jeho pracovnoprávny vzťah je na dobu neurčitú.

**Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Predmet návrhu je dvojaký: na jednej strane zlučiteľnosť článku 24 kolektívnej zmluvy v odvetví stavebníctva s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, keďže tento článok, ako výnimka z vnútroštátnych právnych predpisov, stanovuje, že pracovníci so zmluvou o vykonaní práce na dobu určitú nemôžu získať postavenie pracovníkov na dobu neurčitú; na druhej strane zlučiteľnosť článku 27 tejto kolektívnej zmluvy s článkom 3 ods. 1 smernice 2001/23, keďže ako výnimka z vnútroštátnych právnych predpisov stanovuje, že ak pri zmene podniku, ktorý zadal zákazku, dôjde k prechodu práv a povinností pracovníkov, práva a povinnosti pracovníkov so zmluvou o vykonaní práce na dobu určitú, ktoré musí nový podnik alebo subjekt rešpektovať, sú výlučne len tie práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z poslednej zmluvy uzatvorenej medzi pracovníkom a predchádzajúcim podnikom.

**Prejudiciálne otázky**

– Prvá otázka:

Majú sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a ktorá bolo začlenená do právneho poriadku Spoločenstva smernicou Rady 1999/70, a smernica 2001/23 vykladať v tom zmysle, že kolektívna zmluva v odvetví stavebníctva vo svojom článku 24 ods. 2 stanovuje, že bez ohľadu na dobu platnosti zmluvy uzatvorenej všeobecne na splnenie jedinej úlohy, sa neuplatňujú ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a) prvého pododseku ET, pričom sa pracovníkom zachováva postavenie pracovníkov so zmluvou „o vykonaní práce na dobu určitú“, a to tak v týchto prípadoch, ako aj v prípade nástupníctva podnikov uvedeného v článku 44 ET, alebo v prípade prevodu upraveného v článku 27 tejto všeobecnej kolektívnej zmluvy, keďže neexistuje objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval, že táto kolektívna zmluva je v rozpore s vnútroštátnou právnou úpravou, podľa ktorej článok 15 ods. 1 písm. a) ET stanovuje, že *„Tieto zmluvy nemožno uzavrieť na dobu dlhšiu ako tri roky, ktorú možno predĺžiť o ďalších dvanásť mesiacov celoštátnou kolektívnou zmluvou alebo, ak nebola uzavretá, odvetvovou kolektívnou zmluvou na nižšej úrovni. Po skončení takejto doby sa pracovník podniku stáva zamestnancom na dobu neurčitú“*?

PRACOVNÝ DOKUMENT

– Druhá otázka:

Majú sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a ktorá bolo začlenená do právneho poriadku Spoločenstva smernicou Rady 1999/70, a smernica 2001/23 vykladať v tom zmysle, že kolektívna zmluva v odvetví stavebníctva vo svojom článku 24 ods. 5 stanovuje, že vykonávanie iného pracovného miesta v tom istom podniku alebo skupine podnikov na základe najmenej dvoch pracovných zmlúv o vykonaní práce na dobu určitú, na obdobie a počas doby stanovenej v článku 15 ods. 5 ET, nemá za následok získanie postavenia stanoveného v uvedenom ustanovení, a to tak v týchto prípadoch, ako aj v prípade nástupníctva podnikov uvedeného v článku 44 ET, alebo v prípade prevodu upraveného v článku 27 tejto kolektívnej zmluvy, keďže neexistuje objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval, že táto kolektívna zmluva je v rozpore s vnútroštátnou právnou úpravou, podľa ktorej článok 15 ods. 5 ET stanovuje, že *„Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia odseku 1 písm. a) a odsekov 2 a 3 tohto článku, pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní počas viac než 24 z 30 mesiacov na vykonávanie rovnakého alebo iného pracovného miesta v tom istom podniku alebo skupine podnikov na základe najmenej dvoch pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú, či už priamo, alebo na základe dočasného pridelenia agentúrou dočasného zamestnávania, s rovnakými alebo odlišnými zmluvnými podmienkami ako v prípade zmlúv na dobu neurčitú, získavajú status stáleho zamestnanca. Ustanovenia predchádzajúceho pododseku sa použijú aj v prípade nástupníctva alebo prevodu podnikov v súlade so zákonom alebo na základe kolektívnej zmluvy“*?

– Tretia otázka:

Má sa článok 3 ods. 1 smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa na základe kolektívnej zmluvy v odvetví stavebníctva vylúčilo, že práva a povinnosti, ktoré musí dodržiavať nový podnik alebo subjekt, ktorý bude vykonávať činnosť, ktorá je predmetom zákazky, sa **obmedzia výlučne na tie práva a povinnosti, ktoré vznikli na základe poslednej zmluvy** uzatvorenej medzi pracovníkom a doterajším podnikom, a nepredstavuje objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval, že táto kolektívna zmluva je v rozpore s vnútroštátnou právnou úpravou, podľa ktorej článok 44 ET stanovuje prechod všetkých práv a povinností bez obmedzenia na poslednú zmluvu?

**Uvedené ustanovenia práva Únie**

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; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je uvedená v prílohe smernice 1999/70.

PRACOVNÝ DOKUMENT

Článok 1 a článok 3 ods. 1 a 3 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 2001, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

Rozsudky Súdneho dvora EÚ:

zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, body 51 a 52;

z 20. januára 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, body 29, 35, 36, 39;

zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovaná judikatúra;

z 12. decembra 2013, Carratú, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

z 19. októbra 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, body 23, 24, 26, 27, 28;

z 11. júla 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559).

**Uvedené ustanovenia vnútroštátneho práva**

Článok 15 ods. 1 a 6 a článok 44 Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se aprobó mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Zákonník práce, ktorého konsolidované znenie bolo schválené kráľovským legislatívnym dekrétom 2/2015) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015) (ďalej len „ET“).

Článok 24 ods. 2 a 5 a článok 27 kolektívnej zmluvy v odvetví stavebníctva (BOE č. 232 z 26. septembra 2017, s. 94090) (ďalej len „kolektívna zmluva“).

**Stručné zhrnutie skutkových okolností a konania vo veci samej**

1 EV uzatvoril so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos, S.A. niekoľko zmlúv na dobu určitú na plný úväzok od 8. januára 1996, nepretržite od 24. januára 1997. Jeho posledná zmluva bola podpísaná 1. januára 2014 a ešte nebola ukončená. Obras y Servicios Públicos, S.A. uznáva pánovi EV odpracované roky od 1. januára 2014.

2 EV prešiel pod spoločnosť Acciona Agua, S.A. 3. októbra 2017 po zadaní zákazky označenej „Naliehavé opatrenia na obnovu a opravu distribučnej siete a opätovné využitie Canal de Isabel II Gestión SA“ (ďalej len „zákazka“) uvedenej spoločnosti.

3 Predtým, 5. septembra 2017, podal pán EV proti svojmu zamestnávateľovi, Obras y Servicios Públicos, S.A. a Acciona Agua, S.A. žalobu, ktorou sa domáhal

PRACOVNÝ DOKUMENT

uznania svojich odpracovaných rokov od 8. januára 1996, a určenia, že jeho pracovný pomer bol na dobu neurčitú.

**Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

4 Návrh na začatie prejudiciálneho konania neobsahuje tvrdenia účastníkov konania.

**Stručné zhrnutie dôvodov návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

5 Prejednávaná vec sa týka zmluvy o vykonaní práce na dobu určitú, osobitnej zmluvy na dobu určitú v odvetví stavebníctva. Táto zmluva sa uzatvára na splnenie konkrétnej úlohy, bez ohľadu na dĺžku jej trvania, a predstavuje výnimku z bežného režimu zmlúv o vykonaní úlohy alebo služby stanoveného v článku 15 ods. 1 ET, a zo všeobecného režimu zmlúv na dobu určitú stanoveného v článku 15 ods. 5 ET, ktoré stanovujú maximálnu dobu trvania zmlúv, po prekročení ktorej sa pracovník stáva stálym pracovníkom (so zmluvou na dobu neurčitú). Zmluva o vykonaní práce na dobu určitú okrem toho stanovuje obmedzenie počtu odpracovaných rokov pracovníka, ktorý sa zohľadňuje pri prevode podnikov, pričom ide o otázku, ktorá je tiež predmetom sporu v prejednávanej veci.

6 Predtým, ako sa vnútroštátny súd bude zaoberať prejudiciálnymi otázkami, kladie otázku týkajúcu sa uplatnenia smernice 1999/70 na prejednávanú vec. Domnieva sa, že táto smernica je uplatniteľná, keďže zmluva o vykonaní práce na dobu určitú je pracovnou zmluvou na dobu určitú, a pripomína, že podľa rozsudku Carratú sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody z hľadiska svojho obsahu zdá byť nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohli odvolávať jednotlivci pred vnútroštátnym súdom.

7 V súvislosti s prvou prejudiciálnou otázkou, pokiaľ ide o smernicu 2001/23, vnútroštátny súd sa domnieva, že jej článok 1 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že táto smernica sa vzťahuje na situáciu, v ktorej existuje zmluva na poskytovanie stavebných služieb uzatvorená s podnikom, a na účely poskytovania týchto služieb sa uzatvorí nová zmluva s iným podnikom, ktorý na základe kolektívnej zmluvy preberie podstatnú časť (pokiaľ ide o počet a schopnosti) pracovnej sily, ktorú prvý podnik vyčlenil na výkon týchto služieb, ak je činnosť založená najmä na ľudskej pracovnej sile.

8 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23 sa táto smernica vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo časti podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia.

9 Vnútroštátny súd uvádza, že podľa ustálenej judikatúry nemožno dosah tohto článku posudzovať len na základe doslovného výkladu. Pôsobnosť smernice 2001/23 tak zahŕňa všetky prípady zmeny v rámci zmluvných vzťahov fyzickej alebo právnickej osoby zodpovednej za prevádzku podniku, ktorá preberá záväzky

PRACOVNÝ DOKUMENT

zamestnávateľa voči zamestnancom podniku. Na to, aby sa uplatňovala smernica 2001/23, teda nie je nevyhnutné, aby existovali priame zmluvné vzťahy medzi prevádzateľom a nadobúdateľom, keďže prevod sa môže uskutočniť prostredníctvom tretej osoby.

10 Na druhej strane na to, aby sa uplatnila smernica 2001/23, sa podľa jej článku 1 ods. 1 písm. b) prevod musí týkať „hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková“.

11 Podľa Súdneho dvora je na účely určenia, či je táto podmienka skutočne splnená, potrebné vziať do úvahy všetky skutkové okolnosti charakteristické pre danú transakciu, najmä typ daného podniku alebo danej prevádzkarne, z čoho vyplýva, že význam, ktorý sa má priznať jednotlivým kritériám, sa nevyhnutne mení v závislosti od vykonávanej činnosti a výrobných alebo prevádzkových metód používaných v danom podniku, danej prevádzkarni alebo časti prevádzkarne.

12 Vzhľadom na to, že v niektorých odvetviach, ktorých činnosť je založená najmä na ľudskej pracovnej sile, môže skupina zamestnancov vykonávajúcich trvalo spoločnú činnosť predstavovať hospodársky subjekt, tento subjekt je spôsobilý zachovať si identitu aj po prevode, pokiaľ sa nový zamestnávateľ neuspokojí s pokračovaním v činnosti, ale preberie aj podstatnú časť (pokiaľ ide o počet a schopnosti) pracovnej sily, ktorú jeho predchodca vyčlenil na túto osobitnú činnosť. V takom prípade totiž nový zamestnávateľ získa organizovaný súbor prostriedkov, ktoré mu umožnia trvale pokračovať v činnostiach alebo v časti činností prevádzajúceho podniku.

13 Podľa názoru vnútroštátneho súdu možno teda činnosť, o akú ide vo veci samej, považovať za činnosť, ktorá je založená prevažne na ľudskej pracovnej sile, a preto môže skupina pracovníkov vykonávajúcich trvalo spoločnú činnosť renovácie a opravy predstavovať hospodársky subjekt.

14 V tomto prípade je ešte potrebné, aby sa identita tohto hospodárskeho subjektu zachovala aj po ukončení dotknutej transakcie. Vnútroštátny súd uvádza, že keďže pracovník poskytoval služby pre spoločnosť Obras y Servicios Públicos, S.A. od roku 1996 a prešiel pod spoločnosť Acciona Agua, S.A., ktorá prebrala zmluvných pracovníkov, identita hospodárskeho subjektu, akou je identita vo veci samej, ktorá je založená prevažne na pracovnej sile, môže byť zachovaná, pokiaľ podstatná časť zamestnancov tohto subjektu je prevzatá predpokladaným nadobúdateľom. Na tento prípad je smernica 2001/23 v plnom rozsahu analogicky uplatniteľná s rozsudkom Somoza Hermo a Ilunión Seguridad.

15 Pokiaľ ide o druhú prejudiciálnu otázku, vnútroštátny súd uvádza nasledujúce. V prvom rade uvádza, že spor vzniká medzi pracovníkmi na dobu určitú, ktorých treba na účely uplatnenia doložky 4 smernice 1999/70 považovať za porovnateľných pracovníkov.

PRACOVNÝ DOKUMENT

16 V druhom rade uvádza, že predmet porovnania predstavuje pracovnoprávnu podmienku: ak by sa článok 15 ET mal uplatňovať na pracovníkov v odvetví stavebníctva na dobu určitú, žalobcovi by sa mal uznať počet odpracovaných rokov od prvej zmluvy, a nie počet odpracovaných rokov zodpovedajúci poslednej zmluve, ako stanovuje článok 24 ods. 5 kolektívnej zmluvy, a postavenie pracovníka na dobu neurčitú.

17 Súdny dvor už rozhodol, že cieľom smernice 2001/23 je zaručovať v čo najväčšom rozsahu pokračovanie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu s nadobúdateľom v nezmenenej podobe, aby sa zabránilo zhoršeniu situácie dotknutých zamestnancov len zo samotného dôvodu prevodu, ako aj zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane.

18 Súdny dvor pri výklade tejto rovnováhy v bode 51 rozsudku Collino a Chiappero rozhodol, že nadobúdateľ musí pri výpočte práv majetkovej povahy zohľadniť všetky odpracované roky prevedených zamestnancov, ak mu táto povinnosť vyplýva z pracovného vzťahu medzi týmito zamestnancami a prevádzateľom a je v súlade s podmienkami dohodnutými v rámci tohto vzťahu.

19 Kolektívna zmluva preto obmedzuje právo pracovníkov na udržateľnosť práce tým, že neuplatňuje ustanovenia článku 15 ods. 1 ET, čo nezodpovedá požiadavkám smernice 1999/70.

20 Článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2001/23 stanovuje zásadu, podľa ktorej sa práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, prevedú na nadobúdateľa. Druhý pododsek uvedeného článku 3 ods. 1 uvádza, že členské štáty môžu ustanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci spoločne a každý zvlášť zodpovedný za záväzky, ktoré vznikli pred dňom prevodu na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu existujúcich v deň prevodu.

21 V tejto súvislosti článok 44 ods. 1 ET stanovuje, že *„Prevod podniku, prevádzkarne alebo samostatnej výrobnej jednotky tohto podniku sám osebe nespôsobuje zánik pracovnoprávneho vzťahu; na nového zamestnávateľa prechádzajú práva a povinnosti predchádzajúceho zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy a sociálneho zabezpečenia, vrátane záväzkov súvisiacich s dôchodkovým poistením za podmienok stanovených v osobitnej právnej úprave a vo všeobecnosti všetky záväzky v oblasti doplnkového sociálneho zabezpečenia, ktoré na seba prevzal prevádzateľ podniku“*. Podľa názoru vnútroštátneho súdu je preto článok 24 kolektívnej zmluvy v rozpore s článkom 3 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2001/23, pretože vylučuje povinnosti, ktoré pre nadobúdateľa vyplývajú z oblasti práv pracovníkov, pokiaľ ide o počet odpracovaných rokov, keďže sa kolektívna zmluva obmedzuje len na dodržiavanie poslednej zmluvy pracovníka, a nie na celý pracovnoprávny vzťah pracovníka vyplývajúci z pracovnej zmluvy uzatvorenej na vykonanie zákazky.

PRACOVNÝ DOKUMENT

Na druhej strane druhý pododsek umožňuje solidárnu zodpovednosť prevádzateľa a nadobúdateľa, a preto sa vyžaduje odpoveď Súdneho dvora.

PRACOVNÝ DOKUMENT