

Věc C-550/19**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce
podle čl. 98 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

17. července 2019

Předkládající soud:

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Španělsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

4. července 2019

Žalobce:

EV

Žalované:

Obras y Servicios Públicos, S. A.

Acciona Agua, S. A.

Předmět původního řízení

Žaloba, již se EV domáhá uznání své odpracované doby od první smlouvy uzavřené se společností Obras y Servicios Públicos, S. A., a určení, že jeho pracovní poměr je svou povahou pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Předmět žádosti je dvojitý: na straně jedné slučitelnost článku 24 kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, neboť tento článek jako výjimku z vnitrostátní právní úpravy stanoví, že zaměstnanci s pracovní smlouvou na stavební práce (*contrato fijo de obra*) nemohou získat postavení zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou; na straně druhé slučitelnost článku 27 uvedené kolektivní smlouvy s čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, neboť toto smluvní ustanovení jako výjimku z vnitrostátní právní úpravy stanoví, že pokud dojde k převzetí zaměstnanců při změně podniku,

jemuž byla zadána veřejná zakázka, musí nový podnik nebo subjekt respektovat výlučně ta práva a povinnosti zaměstnanců s pracovní smlouvou na stavební práce, jež vyplývají z poslední smlouvy, kterou zaměstnanec uzavřel s předchozím podnikem.

Předběžné otázky

– První otázka:

Musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jež je začleněna do unijního právního řádu směrnicí Rady 1999/70, a směrnice 2001/23 vykládány v tom smyslu, že když čl. 24 odst. 2 kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví stanoví, že se nezávisle na trvání obecně sjednané smlouvy na určité stavební práce nepoužije ustanovení čl. 15 odst. 1 písm. a) prvního pododstavce ZP a zaměstnanci si zachovávají postavení zaměstnanců „s pracovní smlouvou na stavební práce“ jak v těchto případech, tak v případech nástupnictví podniků podle článku 44 ZP nebo převzetí upraveného v článku 27 této obecné kolektivní smlouvy, není objektivní důvod k tomu, aby se odchyloval od vnitrostátní právní úpravy, v jejímž rámci čl. 15 odst. 1 písm. a) ZP stanoví, že *„[d]oba trvání těchto smluv nesmí překročit tři roky, přičemž tuto dobu trvání lze prodloužit až na dvanáct měsíců celostátní oborovou kolektivní smlouvou nebo, pokud taková smlouva neexistuje, oborovou kolektivní smlouvou nižšího stupně. Po uplynutí těchto lhůt získávají zaměstnanci postavení stálých zaměstnanců podniku“*?

– Druhá otázka:

Musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jež je začleněna do unijního právního řádu směrnicí Rady 1999/70, a směrnice 2001/23 vykládány v tom smyslu, že když čl. 24 odst. 5 kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví stanoví, že [obsazení, ať už s přerušením nebo nepřetržitě,] různého pracovního místa prostřednictvím dvou nebo více pracovních smluv na stavební práce s týmž podnikem nebo skupinou podniků v období a ve lhůtě stanovené v čl. 15 odst. 5 ZP nevede k získání postavení stanoveného v uvedeném předpise ani v těchto případech, ani v případech nástupnictví podniků podle článku 44 ZP nebo převzetí upraveného v článku 27 této kolektivní smlouvy, není objektivní důvod k tomu, aby se odchyloval od vnitrostátní právní úpravy, v jejímž rámci čl. 15 odst. 5 ZP stanoví, že *„[a]niž jsou dotčena ustanovení odst. 1 písm. a) a odstavců 2 a 3, získávají zaměstnanci, kteří byli v období [30] měsíců, s přerušením nebo nepřetržitě, zaměstnáni po dobu delší [24] měsíců na téže či jiném pracovním místě téhož podniku nebo téže skupiny podniků a kteří uzavřeli přinejmenším dvě smlouvy na dobu určitou, ať již přímo, anebo na základě přidělení zprostředkovatelnou dočasného zaměstnání za stejných či odlišných smluvních podmínek, postavení stálých zaměstnanců. Ustanovení předchozího pododstavce*

se rovněž použije tam, kde nastanou situace nástupnictví nebo převzetí podniků podle ustanovení zákona nebo kolektivní smlouvy“?

– Třetí otázka:

Musí být čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby bylo na základě kolektivní smlouvy v odvětví stavebnictví vyloučeno, že práva a povinnosti, které musí respektovat nový podnik nebo subjekt, jenž bude vyvíjet činnost, která je předmětem veřejné zakázky, **budou omezeny výlučně na práva a povinnosti vyplývající z poslední smlouvy** uzavřené zaměstnancem s podnikem, který od veřejné zakázky odstupuje, a neexistuje objektivní důvod k tomu, aby se [kolektivní smlouva] odchylovala od vnitrostátní právní úpravy, v jejímž rámci článek 44 ZP stanoví převzetí všech práv a povinností bez omezení na poslední pracovní smlouvu?

Dovolávaná ustanovení unijního práva

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368).

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou, jež je přílohou směrnice 1999/70. Ustanovení 4 bod 1.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. 2001, L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98). Články 1 a 3 odst. 1 a 3.

Rozsudky SDEU:

ze dne 14. září 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, body 51 a 52;

ze dne 20. ledna 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24. Body 29, 35, 36, 39;

ze dne 6. září 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovaná judikatura;

ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830;

ze dne 19. října 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780. Body 23, 24, 26, 27 a 28;

ze dne 11. července 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559).

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Ley del Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), jehož přepracované znění bylo přijato Real decreto legislativo 2/2015 (královské legislativní nařízení č. 2/2015) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255, ze dne 24. října 2015) (dále jen „ZP“). Článek 15 odst. 1 a 6 a článek 44.

Convenio Colectivo del Sector de la Construcción (kolektivní smlouva v odvětví stavebnictví) (BOE č. 232, ze dne 26. září 2017, s. 94090) (dále jen „kolektivní smlouva“). Článek 24 odst. 2 a 5 a článek 27.

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 EV od 8. ledna 1996 uzavřel řadu dočasných smluv na plný úvazek se společností Obras y Servicios Públicos, S. A., a to nepřetržitě od 24. ledna 1997. Jeho poslední smlouva byla podepsána dne 1. ledna 2014 a dosud nebyla ukončena. Společnost Obras y Servicios Públicos, S. A., přiznává EV odpracovanou dobu od 1. ledna 2014.
- 2 Dne 3. října 2017 převzala zaměstnanec EV společnost Acciona Agua, S. A., když byla veřejná zakázka nazvaná „Actuaciones urgentes de renovación y reparación en la red de abastecimiento y reutilización de Canal de Isabel II Gestión SA“ (Naléhavé kroky k obnově a opravě v zásobovací síti a opětovnému použití společnosti Canal de Isabel II Gestión SA) (dále jen „smlouva o veřejné zakázce“) přidělena uvedenému podniku.
- 3 Předtím dne 5. září 2017 podal EV žalobu proti své zaměstnavatelce, společnosti Obras y Servicios Públicos, S. A., a společnosti Acciona Agua, S. A., v níž se domáhal uznání své odpracované doby od 8. ledna 1996 a určení, že jeho pracovní poměr je svou povahou pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 4 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce neobsahuje argumenty účastníků řízení.

Stručné uvedení důvodů žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 5 Projednávaná věc se týká pracovní smlouvy na stavební práce, což je zvláštní dočasná smlouva v odvětví stavebnictví. Tato smlouva je uzavírána k provádění konkrétních stavebních prací bez ohledu na jejich trvání a představuje výjimku z běžného režimu pracovních smluv na provedení práce nebo poskytnutí služby stanoveného v čl. 15 odst. 1 ZP a obecně z [režimu] dočasných smluv stanoveného v čl. 15 odst. 5 ZP, které stanoví maximální délku trvání smluv, po jejímž překročení zaměstnanec získá postavení stálého zaměstnance (bude mít smlouvu na dobu neurčitou). Nadto pracovní smlouva na stavební práce zavádí

omezení odpracované doby zaměstnance uznávané v případě převodu podniků, což je otázka, která je rovněž předmětem sporu v projednávané věci.

- 6 Předtím, než se předkládající soud zaobírá předběžnými otázkami, si klade otázku ohledně použití směrnice 1999/70 v projednávané věci. Činí závěr, že použitelná je, neboť pracovní smlouva na stavební práce je pracovní smlouvou na dobu určitou, a připomíná, že podle rozsudku Carratù je ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody z hlediska svého obsahu bezpodmínečné a dostatečně přesné na to, aby se jej mohl jednotlivec dovolávat u vnitrostátního soudu.
- 7 Ve vztahu k první předběžné otázce, co se týče směrnice 2001/23, má předkládající soud za to, že její čl. 1 odst. 1 je třeba vykládat v tom smyslu, že se tato směrnice použije na situaci, v níž existuje smlouva o poskytování stavebních služeb uzavřená s podnikem a pro účely poskytování takových služeb byla uzavřena nová smlouva s jiným podnikem, který na základě kolektivní smlouvy přebírá podstatnou část – co do jejich počtu a dovedností – pracovníků, které první podnik vyčlenil pro poskytování těchto služeb, když činnost spočívá především na pracovní síle.
- 8 Směrnice 2001/23 se podle jejího čl. 1 odst. 1 písm. a) vztahuje na převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.
- 9 Předkládající soud uvádí, že podle ustálené judikatury nelze dosah uvedeného ustanovení posuzovat pouze na základě doslovného výkladu. Směrnice 2001/23 se tak vztahuje na všechny případy, kdy v rámci smluvních vztahů dochází ke změně fyzické nebo právnické osoby odpovědné za provozování podniku, která přebírá závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům podniku. K použití směrnice 2001/23 není v této souvislosti nezbytné, aby mezi převodcem a nabyvatelem existovaly přímé smluvní vztahy, neboť k převodu může dojít rovněž prostřednictvím třetí osoby.
- 10 Současně k tomu, aby se na takový převod vztahovala směrnice 2001/23, se podle čl. 1 odst. 1 písm. b) této směrnice musí jednat o převod „hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou“.
- 11 Podle Soudního dvora je pro účely určení, zda je tato podmínka ve skutečnosti splněna, třeba vzít v úvahu všechny skutkové okolnosti charakterizující dotčenou operaci, zejména typ podniku nebo závodu, o který se jedná, z čehož vyplývá, že význam, který je nutné připisovat jednotlivým kritériím, se nutně liší v závislosti na vykonávané činnosti, a dokonce i na metodách výroby či provozu používaných v daném podniku, závodu nebo části podniku či závodu.
- 12 Jelikož tak v některých odvětvích, v nichž činnost spočívá především na pracovní síle, může kolektiv zaměstnanců, který trvale spojuje společná činnost, odpovídat hospodářské jednotce, taková jednotka je způsobilá zachovat si svoji identitu i po

převodu v případě, kdy se nový zaměstnavatel nespokojí s pokračováním v dotčené činnosti, ale převezme rovněž podstatnou část – co do jejich počtu a dovedností – pracovníků, které jeho předchůdce předtím vyčlenil speciálně pro tento úkol. V takovém případě totiž nový zaměstnavatel získá organizovaný soubor složek podnikání, který mu umožní trvale pokračovat v činnostech nebo některých činnostech převádějího podniku.

- 13 Tímto způsobem lze podle názoru předkládajícího soudu takovou činnost, jaká je předmětem sporu v původním řízení, považovat za činnost, která spočívá především na pracovní síle, a tudíž kolektiv zaměstnanců, který trvale spojuje společná činnost při obnově a opravě, může odpovídat hospodářské jednotce.
- 14 V takovém případě je ještě třeba, aby po provedení dotčené operace zůstala zachována identita této hospodářské jednotky. Předkládající soud tvrdí, že vzhledem k tomu, že zaměstnanec poskytoval společnosti Obras y Servicios Públicos, S. A., služby od roku 1996 a byl převzat společností Acciona Agua, S. A., která převzala zaměstnance určené na provádění veřejné zakázky, může být identita takové hospodářské jednotky, jako je jednotka sporná v původním řízení, která spočívá především na pracovní síle, zachována, pokud předpokládaný nabyvatel převzal podstatnou část pracovníků této jednotky. Jelikož takový případ nastal, je směrnice 2001/23 plně použitelná na základě analogie s rozsudkem Somoza Hermo a Ilunión Seguridad.
- 15 Ke druhé otázce uvádí předkládající soud následující. Zaprvé tvrdí, že spor vzniká mezi dočasnými zaměstnanci, které je třeba považovat za srovnatelné pro účely použití ustanovení 4 směrnice 1999/70.
- 16 Zadruhé uvádí, že předmět srovnání spočívá v pracovní podmínce: pokud by byl na dočasné zaměstnance v odvětví stavebnictví uplatněn článek 15 ZP, bylo by nutné žalobci přiznat odpracovanou dobu od první smlouvy, a nikoli odpracovanou dobu odpovídající poslední smlouvě, jak stanoví čl. 24 odst. 5 kolektivní smlouvy, a postavení zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 17 Soudní dvůr již rozhodl, že účelem směrnice 2001/23 je zajistit v největším možném rozsahu pokračování smluv nebo pracovních poměrů s nabyvatelem beze změn s cílem zabránit tomu, aby měli převádění zaměstnanci méně příznivé postavení pouze z důvodu tohoto převodu, jakož i zajistit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé.
- 18 Při výkladu uvedené rovnováhy Soudní dvůr v bodě 51 rozsudku Collino a Chiappero rozhodl, že pro stanovení nároků finanční povahy je nabyvatel povinen zohlednit veškerá léta služby odsloužená převedenými zaměstnanci, pokud tato povinnost vyplývá z pracovního poměru mezi převodcem a těmito zaměstnanci v souladu s podmínkami dohodnutými v rámci tohoto vztahu.

- 19 Proto kolektivní smlouva omezuje právo zaměstnanců na udržitelnost práce tím, že neuplatňuje ustanovení čl. 15 odst. 1 ZP, což není přizpůsobeno požadavkům směrnice 1999/70.
- 20 Článek 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 stanoví zásadu, podle níž práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, přecházejí v důsledku převodu na nabyvatele. Druhý pododstavec uvedeného čl. 3 odst. 1 stanoví, že členské státy mohou stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu.
- 21 Ohledně toho čl. 44 odst. 1 ZP stanoví, že *„[p]řevod podniku, závodu nebo samostatné výrobní jednotky podniku nevede automaticky k ukončení pracovních poměrů; na nového zaměstnavatele přechází práva a povinnosti předchozího zaměstnavatele v rámci pracovní smlouvy a sociálního zabezpečení, včetně závazků souvisejících s důchodovým pojištěním, za podmínek stanovených zvláštními právními předpisy, a obecně veškeré závazky v oblasti doplňkového sociálního zabezpečení, které na sebe vzal převodce“*. V důsledku toho podle mínění předkládajícího soudu čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 brání článku 24 kolektivní smlouvy, protože vylučuje závazky, které pro nabyvatele vyplývají v oblasti práv zaměstnanců ohledně jejich odpracované doby, jelikož se kolektivní smlouva omezuje na respektování poslední smlouvy zaměstnance, a nikoli úplného pracovního poměru zaměstnance, který je vlastní pracovní smlouvě uzavřené pro účely provádění veřejné zakázky. Současně druhý pododstavec umožňuje společnou a nerozdílnou odpovědnost mezi nabyvatelem a převodcem, a proto je potřebná odpověď Soudního dvora.

PRACOVNÍ SMLOUVA