

## Věc C-681/18

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

31. října 2018

**Předkládající soud:**

Tribunale ordinario di Brescia (Itálie)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

16. října 2018

**Žalobce:**

JH

**Žalovaná:**

KG

**Předmět původního řízení**

Žaloba podaná zaměstnancem agentury práce, kterou se domáhá, aby soud rozhodl o vzniku pracovního poměru na dobu neurčitou u uživatele, přičemž se v tomto ohledu dovolává nezákonnosti přidělování zaměstnance k uživateli, které se uskutečňovalo nepřetržitě od 3. března 2014 do 30. listopadu 2016 prostřednictvím opakovaného prodlužování příslušné smlouvy.

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad omezení stanovených směrnicí 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání a zejména případný rozpor vnitrostátní právní úpravy, která umožňuje obecné využívání přidělování zaměstnanců ze strany uživatele nad rámec přesně vymezených časových a zvláštních důvodů technického charakteru nebo důvodů požadavků souvisejících s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců.

Článek 267 SFEU

## Předběžná otázka

Musí být čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 vykládán v tom smyslu, že brání použití legislativního nařízení č. 276/2003 ve znění nařízení vlády s mocí zákona č. 34/2014, které: a) nestanoví omezení opakujících se přidělení téhož zaměstnance ke stejnému uživateli; b) nepodřizuje zákonnost využití přidělení zaměstnanců na dobu určitou uvedením technických důvodů nebo důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, pro které je třeba toto přidělení využít; c) nestanoví požadavek dočasné výrobní potřeby uživatele jako podmínku zákonnosti pro využití této formy pracovní smlouvy?

## Uplatňovaná ustanovení unijního práva

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání: zejména body 10 a 15 odůvodnění a články 1, 2, 3 a 5

## Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

A) Legislativní nařízení č. 276 ze dne 10. září 2003 „o provedení zmocnění v oblasti zaměstnanosti a trhu práce stanovených zákonem č. 30 ze dne 14. února 2003“ ve znění nařízení vlády s mocí zákona č. 34/2014 přeměněného se změnami zákonem č. 78/2014.

Změna právního předpisu provedená v roce 2014 zejména odstranila z čl. 20 odst. 4 legislativního nařízení č. 276/2003 jak ustanovení, podle kterého „dočasné přidělení zaměstnanců na dobu určitou je možné z technických důvodů nebo z důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, i když se týkají běžné činnosti uživatele“, tak i nutnost písemně uvést tyto důvody ve smlouvě.

Článek 22 odst. 2 legislativního nařízení č. 276/03 stanoví, že v případě dočasného přidělování zaměstnanců na dobu určitou podléhá pracovní poměr mezi poskytovatelem a zaměstnancem ustanovením legislativního nařízení č. 368/01, „s výhradou ustanovení čl. 5 odst. 3 a následujících ustanovení tohoto legislativního nařízení“. Původní doba platnosti pracovní smlouvy může být v každém případě se souhlasem zaměstnance písemně prodloužena v situacích a na dobu, kterou stanoví CCNL (vnitrostátní kolektivní pracovní smlouva), jež se na poskytovatele vztahuje.

Článek 27 legislativního nařízení č. 276/03, který je nadepsaný „Protiprávní dočasné přidělení“, stanoví, že pokud dočasné přidělení zaměstnance neodpovídá omezením a podmínkám stanoveným v tomto legislativním nařízení, může se zaměstnanec prostřednictvím žaloby, kterou stačí oznámit pouze uživateli, domáhat prohlášení, že mezi ním a uživatelem vznikl s účinností od počátku dočasného přidělení pracovní poměr.

**B)** Legislativní nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001 o „provedení směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS“ ve znění použitelném *ratione temporis*.

#### Článek 1. Stanovení doby trvání

*„01 Pracovní smlouva na dobu neurčitou je obecnou formou pracovního poměru.*

*1. V pracovní smlouvě může být stanovena doba v délce nepřesahující třicet šest měsíců, včetně případných prodloužení, na kterou se tato smlouva uzavírá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za účelem výkonu jakéhokoli druhu pracovní činnosti, a to jak formou pracovní smlouvy na dobu určitou, tak v rámci smlouvy o přidělení zaměstnance na dobu určitou podle (...) legislativního nařízení č. 276 ze dne 10. září 2003. (...)”.*

#### Článek 5. Uplynutí doby trvání a sankce - Po sobě jdoucí pracovní smlouvy

*„(...) 3. Je-li pracovník znovu zaměstnán na dobu určitou podle článku 1 ve lhůtě deseti dnů od data uplynutí smlouvy, jejíž doba trvání je kratší nebo rovna šesti měsícům, nebo dvaceti dnů od data uplynutí doby platnosti smlouvy, jejíž doba trvání je delší než šest měsíců, druhá smlouva je považována za uzavřenou na dobu neurčitou. (...)”*

*4. V případě uzavření dvou po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, tedy provedených bez přerušování, je pracovní smlouva považována za uzavřenou na dobu neurčitou od data uzavření první smlouvy.*

*4a. Aniž je dotčena úprava po sobě jdoucích smluv uvedená v předchozích odstavcích a s výhradou různých ustanovení kolektivních smluv (...), pokud v důsledku po sobě jdoucích smluv na dobu určitou pro výkon rovnocenných úkolů přesáhla doba trvání pracovního poměru mezi týměž zaměstnavatelem a týměž zaměstnancem v souhrnu třicet šest měsíců, včetně prodloužení a obnovení, bez ohledu na období přerušování mezi smlouvami, pracovní poměr se považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou (...)*

**C)** Článek 1344 a článek 1421 italského občanského zákoníku, které stanoví neplatnost smluv uzavřených za účelem obcházení uplatnění kogentních ustanovení.

#### **Stručný popis skutkového stavu a původního řízení**

- 1 JH, zaměstnanec přijatý agenturou práce, vykonával od 3. března 2014 do 30. listopadu 2016 závislou činnost u společnosti KG (uživatel) jako dělník obsluhující stroje a soustruh, a to prostřednictvím opakujících se smluv o přidělení zaměstnance (celkem osm) a příslušných prodloužení (celkem sedmnáct).

- 2 JH podal podle článku 27 legislativního nařízení č. 276/2003 proti společnosti KG žalobu k předkládajícímu soudu.
- 3 Žalobce navrhoval, aby předkládající soud:
  - a) určil a prohlásil nezákonnost nebo neplatnost smluv o přidělení zaměstnance, na jejichž základě žalobce pracoval u žalované společnosti;
  - b) prohlásil, že žalobci vznikl u žalované pracovní poměr na dobu neurčitou;
  - c) nařídil žalované, aby jej opětovně zařadila na pracovní místo a uložil jí povinnost nahradit škodu a uhradit související příspěvky na sociální zabezpečení.
- 4 Žalovaná se k žalobě nevyjádřila.

#### **Základní argumenty účastníků původního řízení**

- 5 Žalobce uplatnil následující důvody:
  - a) překročení maximálního počtu povolených prodloužení a neuvedení důvodů, na základě kterých bylo využito přidělení zaměstnance, a to v rozporu s CCNL (vnitrostátní kolektivní pracovní smlouva) vztahující se na kategorii agentur práce, jež byla podepsána dne 27. února 2014;
  - b) neexistence výjimečnosti, dočasnosti a přechodnosti v odůvodnění jednotlivých smluv a v každém případě porušení unijních ustanovení týkajících se po sobě jdoucích smluv o přidělení pracovní síly, zejména čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104/ES;
  - c) z toho plynoucí neplatnost, podle článků 1344 a 1421 občanského zákoníku, smluv uzavřených s žalovanou, jelikož cílem smluv bylo obejít uplatnění kogentních ustanovení.
- 6 Nicméně, žalobce uvedl, že vnitrostátní právní úprava v oblasti přidělování zaměstnanců použitelná na jeho případ *ratione temporis*:
  - a) v rozporu s čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104/ES nestanoví žádné omezení „opakujících se přidělení“ zaměstnanců přidělených ke stejnému uživateli;
  - b) v rozporu se směrnicí 2008/104/ES, zejména body 10 a 15 odůvodnění směrnice, nestanoví požadavek dočasné výrobní potřeby jako podmínku zákonnosti pro využití přidělení zaměstnance;
  - c) nebrání, po vypršení šestého prodloužení smlouvy bez přerušování, podpisu nové smlouvy.

- 7 V důsledku toho žalobce požádal předkládající soud, aby Soudnímu dvoru EU předložil předběžnou otázku týkající se výkladu uvedené směrnice s odkazem na dotčenou vnitrostátní právní úpravu.

### **Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 8 Předkládající soud se rozhodl předložit Soudnímu dvoru EU předběžnou otázku, přičemž uvádí následující shrnutí.
- 9 Právní předpis použitelný *ratione temporis* na smlouvy, které jsou předmětem žaloby, je legislativní nařízení č. 276/2003 ve znění nařízení vlády s mocí zákona č. 34/2014 přeměněné se změnami zákonem č. 78/2014.
- 10 Změna právního předpisu provedená v roce 2014 zejména odstranila z čl. 20 odst. 4 legislativního nařízení č. 276/2003 jak ustanovení, podle kterého „*dočasné přidělení zaměstnanců na dobu určitou je možné z technických důvodů technického nebo z důvodů zohledňujících požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců, i když se týkají běžné činnosti uživatele*“, tak i nutnost písemně uvést tyto důvody ve smlouvě.
- 11 Ve světle těchto ustanovení by měla být žaloba podaná JH nevyhnutelně zamítnuta.
- 12 Tento právní předpis totiž nestanoví:
- a) že smlouvy musí pro účely toho, aby bylo možné využít přidělení zaměstnance, obsahovat technické důvody nebo důvody zohledňující požadavky související s výrobou, organizací nebo nahrazováním zaměstnanců;
  - b) ani že tyto důvody musí být přechodné;
  - [c]) ani žádné omezení opakujících se přidělení zaměstnance ke stejnému uživateli, neboť článek 22 legislativního nařízení č. 276/2003 výslovně vylučuje použitelnost čl. 5 odst. 3 legislativního nařízení č. 368/2001, který v oblasti smluv na dobu určitou omezuje možnost uzavřít několik po sobě jdoucích smluv na dobu určitou a v každém případě stanoví horní hranici třiceti šesti měsíců.
- 13 Tato ustanovení se zdají být v rozporu se směrnicí 2008/104/ES, neboť neumožňují žádný soudní přezkum důvodů využívání přidělování zaměstnanců a nestanoví omezení ve vztahu k opakujícím se přidělením téhož zaměstnance ke stejnému uživateli.
- 14 Předkládající soud zejména souhlasí s tvrzením žalobce, že předmětný vnitrostátní předpis je v rozporu s bodem 15 odůvodnění směrnice 2008/104/ES, který jako obecnou formu pracovněprávního vztahu uznává pracovní smlouvu na dobu neurčitou, a s čl. 5 odst. 5 této směrnice, který ukládá členským státům povinnost

přijmout nezbytná opatření k zamezení opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice.

- 15 Předkládající soud kromě toho zdůrazňuje, že vnitrostátní právní předpis je v rozporu s čl. 1 odst. 1 a s čl. 3 odst. 1 písm. b), c), d) a e) směrnice 2008/104/ES: tato ustanovení předpokládají a jasně stanoví *přechodnou povahu* přidělení zaměstnance k uživateli.
- 16 Konečně předkládající soud vylučuje použitelnost CCNL [vnitrostátní kolektivní pracovní smlouva] vztahující se na kategorii agentur práce, která byla podepsána dne 27. února 2014, na kterou bylo odkazováno v žalobě, jelikož dotčené ustanovení je použitelné pouze na vztahy mezi zaměstnanci a agenturami práce. Navíc, tato právní úprava ve znění platném v rozhodné době z hlediska skutkových okolností nestanoví, že ve smlouvě musí být uvedeny důvody využití přidělení pracovní síly, ani nezakazuje podpis nové smlouvy, aniž by nastalo přerušení, bezprostředně po ukončení šestého prodloužení předchozí smlouvy.
- 17 Pokud jde o relevanci předběžné otázky, předkládající soud uvádí, že pokud by směrnice 2008/104/ES bránila výše uvedené vnitrostátní právní úpravě, muselo by být žalobě JH vyhověno, naopak v opačném případě by žaloba musela být zamítnuta.