



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (šestého senátu)

22. června 2023*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Agenturní zaměstnávání – Směrnice 2008/104/ES – Článek 1 – Rozsah působnosti – Pojem ‚přidělení po přechodnou dobu‘ – Převod úkolů vykonávaných zaměstnancem z jeho zaměstnavatele na třetí podnik – Trvalé přidělení tohoto zaměstnance při zachování jeho původní pracovní smlouvy“

Ve věci C-427/21,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 16. června 2021, došlým Soudnímu dvoru dne 14. července 2021, v řízení

LD

proti

ALB FILS Kliniken GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (šestý senát),

ve složení: P. G. Xuereb, předseda senátu, A. Kumin (zpravodaj) a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: A. Rantos,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za německou vládu: J. Möller a P.-L. Krüger, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi: B.-R. Killmann a D. Recchia, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 1 odst. 1 a 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi LD, zaměstnancem, a společností ALB FILS Kliniken GmbH, jeho bývalým zaměstnavatelem, který se týká povinnosti LD trvale vykonávat práci u společnosti A Service GmbH (dále jen „společnost A“) po převodu úkolů, které vykonával u společnosti AALB FILS Kliniken (dále jen „společnost A“), na společnost A Service GmbH.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Body 11 a 15 odůvodnění směrnice 2008/104 znějí takto:

„(11) Agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.

[...]

(15) Obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. V případě zaměstnanců, kteří mají se svojí agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou, a vzhledem ke zvláštní ochraně vyplývající z takové smlouvy, je třeba stanovit možnost výjimek z pravidel, jež se uplatňují u uživatele.“
- 4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.

2. Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.

[...]“
- 5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Cíl“, stanoví:

„Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“

6 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Definice“, v odstavci 1 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí

[...]

- b) ‚agenturou práce‘: fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;
- c) ‚zaměstnancem agentury práce‘: zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
- d) ‚uživatel‘: fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;
- e) ‚přidělením‘: doba, na níž je zaměstnanec agentury práce umístěn u uživatele, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;

[...]“

7 Článek 5 směrnice 2008/104, nadepsaný „Zásada rovného zacházení“, v odst. 1 a 5 stanoví:

„1. Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

[...]

5. Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. [...]“

8 Článek 6 této směrnice, nadepsaný „Přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání“, v odstavcích 1 a 2 stanoví:

„1. Zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. [...]“

2. Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.

[...]“

Německé právo

AÜG

- 9 Ustanovení § 1 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zákon, kterým se upravuje přidělování zaměstnanců) ze dne 7. srpna 1972 (BGBl. 1972 I, s. 1393), ve znění zveřejněném dne 3. února 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158), naposledy pozměněný Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (zákon o dočasném zlepšení pravidel týkajících se dávek v částečné nezaměstnanosti z důvodu krize) ze dne 13. března 2020 (BGBl. 2020 I, s. 493) (dále jen „AÜG“), nadepsaného „Přidělení zaměstnanců, povinnost získat povolení“, stanoví:

„1 Zaměstnavatelé, kteří jako agentury práce chtějí v rámci své hospodářské činnosti přidělit zaměstnance (zaměstnance agentury práce) k výkonu práce třetím podnikům (uživatelům), musí mít povolení. Zaměstnanci jsou přiděleni za účelem výkonu práce, pokud jsou začleněni do organizace práce uživatele, a podléhají jeho pravomoci. [...] Přidělování zaměstnanců je povoleno po přechodnou dobu na maximální dobu stanovenou v odstavci 1b. [...]

[...]

1b. Agentura práce nesmí stejného zaměstnance přidělit stejnému uživateli po dobu delší než 18 po sobě následujících měsíců; agentura práce nesmí stejného zaměstnance agentury práce nechat vykonávat pracovní činnost po dobu delší než 18 po sobě následujících měsíců. [...]

[...]

3. Tento zákon [...] se nevztahuje na přidělování zaměstnanců

[...]

2b) mezi zaměstnavateli, pokud jsou úkoly zaměstnance převedeny ze stávajícího zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele a pokud na základě kolektivní smlouvy pro veřejnou službu,
a) pracovněprávní vztah se stávajícím zaměstnavatelem nadále existuje a
b) výkon práce se bude v budoucnu uskutečňovat v rámci podniku nebo subjektu nového zaměstnavatele,

[...]“

- 10 Ustanovení § 9 AÜG, nadepsaného „Neúčinnost“, v odstavci 1 stanoví:

„1. Neúčinné jsou

[...]

1b) pracovní smlouvy uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce překračující maximální přípustnou dobu přidělení podle § 1 odst. 1b, ledaže zaměstnanec agentury práce do uplynutí jednoho měsíce po překročení maximální přípustné doby přidělení vůči agentuře práce nebo uživateli písemně prohlásí, že trvá na pracovní smlouvě s agenturou práce,

[...]“

- 11 Ustanovení § 10 AÜG, nadepsaného „Právní důsledky neúčinnosti“, v odstavci 1 stanoví:

„Je-li smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce podle článku 9 neúčinná, platí, že mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce vznikl pracovní poměr ke dni sjednanému mezi uživatelem a agenturou práce jako začátek výkonu činnosti; [...] Délka pracovní doby, o níž se má za to, že byla dohodnuta v rámci pracovního poměru na základě první věty, je doba, která byla stanovena mezi uvedenou agenturou práce a uvedeným uživatelem. Ve zbývajících částech se obsah a doba trvání tohoto pracovního poměru určují podle ustanovení a jiných pravidel vztahujících se na stejného uživatele; pokud taková ustanovení a pravidla neexistují, použijí se předpisy upravující srovnatelné podniky. Odměna, kterou tomuto zaměstnanci agentury práce vyplácí uživatel, je přinejmenším stejná jako odměna dohodnutá se stejnou agenturou práce.“

BGB

- 12 Ustanovení § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“), nadepsaného „Práva a povinnosti v případě převodu podniku“, stanoví:

„1) Je-li převeden podnik nebo část podniku právním aktem na jiného vlastníka, přecházejí na tohoto vlastníka práva a povinnosti založené stávajícími pracovními smlouvami v okamžiku převodu. [...]

[...]

6) Zaměstnanec může písemně vznést námitku proti převodu pracovního poměru ve lhůtě jednoho měsíce od obdržení informací uvedených v odstavci 5. Námitka tohoto zaměstnance může být sdělena bývalému zaměstnavateli nebo novému vlastníkovi.“

TVöD

- 13 Ustanovení § 4 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (kolektivní smlouva pro veřejnou službu v oblasti svazu sdružení komunálních zaměstnavatelů) ze dne 13. září 2015 (dále jen „TVöD“), nadepsaného „Přeložení, vyslání, dočasné přidělení, přidělení zaměstnanců“, v odstavci 3 stanoví:

„Pokud jsou úkoly vykonávané zaměstnanci převedeny na třetí osobu, musí být výkon práce plynoucí ze smlouvy, na žádost dotyčného zaměstnavatele uskutečněn v podniku nebo organizaci třetí osoby, přičemž pracovní právní vztah s tímto zaměstnavatelem zůstává zachován (přidělení zaměstnanců). Ustanovení § 613a BGB, jakož i práva v oblasti odstoupení od smlouvy stanovená zákonem nejsou dotčena.

V prohlášení v zápisu z jednání podle odstavce 3 se uvádí:

Přidělením zaměstnanců se rozumí zaměstnání, které má být v rámci třetího podniku nebo třetího subjektu trvalé, pokud stávající pracovní právní vztah pokračuje. [...]

- 14 Vzhledem k tomu, že prohlášení v zápisu z jednání týkající se § 4 odst. 3 TVöD stanoví samostatnou definici prvků tvořících přidělení zaměstnanců sociálními partnery, je jeho nedílnou součástí, a má tedy normativní povahu.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 15 Fyzická osoba LD uzavřela v dubnu 2000 pracovní smlouvu se soukromoprávní společností ALB FILS Kliniken, provozující kliniku, jejímž jediným společníkem je veřejnoprávní právnická osoba, přičemž na pracovní poměr vyplývající z této smlouvy se použije TVöD.
- 16 V červnu 2018 převedla společnost ALB FILS Kliniken oddělení „pošta“, „archivy“ a „knihovna“, jakož i úkoly vykonávané LD v rámci těchto oddělení na společnost A (dále jen „převod dotčený ve věci v původním řízení“). Tato společnost je dceřinou společností, kterou založila ALB FILS Kliniken, v níž posledně uvedená společnost vlastní veškerý základní kapitál.
- 17 Jak vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, převod dotčený ve věci v původním řízení měl v zásadě za následek, že pracovněprávní vztah LD se společností ALB FILS Kliniken byl převeden na společnost A. LD však podle § 613a odst. 6 BGB využil svého práva vznést námitku proti převodu tohoto pracovněprávního vztahu, takže tento vztah se společností ALB FILS Kliniken zůstal zachován, včetně pracovních podmínek a smluvních ujednání, která byla platná před tímto převodem.
- 18 LD však byl povinen vykonávat práci u společnosti A, která měla v této souvislosti vůči němu řídicí pravomoc, a to jak z technického, tak z organizačního hlediska. Podle § 4 odst. 3 TVöD měla společnost ALB FILS KLINIKEN právo trvale přidělit LD společnosti A a tato společnost měla právo dávat mu pokyny.
- 19 LD má za to, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení je v rozporu s unijním právem, a zejména se směrnicí 2008/104, jelikož tato vnitrostátní právní úprava umožňuje trvalé přidělení zaměstnanců. Podal tedy žalobu, kterou se domáhal určení, že navzdory převodu dotčenému ve věci v původním řízení, není povinen trvale vykonávat práci u společnosti A.
- 20 Poté, co byla tato žaloba v prvním a druhém stupni zamítnuta, podal LD k předkládajícímu soudu, a to Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), opravný prostředek „Revision“.
- 21 Zprvé tento soud zdůrazňuje, že výsledek sporu v původním řízení závisí na otázce, zda přidělení LD společnosti A na základě § 4 odst. 3 TVöD spadá do působnosti směrnice 2008/104.
- 22 Vzhledem k tomu, že přidělení zaměstnanců na základě § 4 odst. 3 TVöD předpokládá, že mezi dotyčným zaměstnavatelem a zaměstnancem přiděleným třetímu podniku existuje pracovní poměr a tento zaměstnanec podléhá řídicí pravomoci tohoto podniku, má uvedený soud za to, že lze připustit, že tento pracovní poměr je vykonáván pod „dohledem“ a „vedením“ tohoto třetího podniku ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104.
- 23 Předkládající soud má nicméně za to, že vzhledem ke svým zvláštnostem a cíli, kterým je zaručit obsah a trvalost pracovního poměru zaměstnance dotčeného trvalým převodem jeho úkolů, se přidělení zaměstnanců ve smyslu § 4 odst. 3 TVöD natolik značně liší od modelu agenturního zaměstnávání, který je předmětem směrnice 2008/104, že takové přidělení nespadá do působnosti této směrnice.
- 24 Tento soud totiž poznamenává, že přidělení zaměstnanců ve smyslu § 4 odst. 3 TVöD se týká trvalého převodu úkolů vykonávaných zaměstnancem, který byl původně zaměstnán za účelem plnění úkolů vlastních zaměstnavateli, na třetí osobu, přičemž tento převod byl proveden za

účelem zajištění ochrany a bezpečnosti tohoto zaměstnance, jehož úkoly v rámci podniku nebo v organizaci tohoto zaměstnavatele trvale zanikly, čímž se zamezilo riziku ztráty zaměstnání nebo změny zaměstnavatele.

- 25 Kromě toho má uvedený soud s ohledem na judikaturu vycházející z rozsudku ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik (C-216/15, EU:C:2016:883), pochybnosti o tom, zda takové přidělení zaměstnanců představuje činnost uvedeného zaměstnavatele spočívající v nabízení zboží nebo služeb na daném trhu, a tedy „hospodářskou činnost“ ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104.
- 26 Zadruhé v případě, že by Soudní dvůr rozhodl, že taková situace, jako je situace dotčená v původním řízení, spadá do působnosti směrnice 2008/104, se předkládající soud táže, zda skutečnost, že § 1 odst. 3 bod 2b AÜG, tedy německá právní úprava, která byla přijata za účelem provedení této směrnice, vylučuje přidělení zaměstnanců ve smyslu § 4 odst. 3 TVöD, který spadá do působnosti AÜG, takže se jeho ochranná ustanovení nepoužijí, je s ohledem na cíl takového přidělení, jenž spočívá v zachování zaměstnání a pracovního poměru dotčeného zaměstnance, v souladu s cílem ochrany sledovaným uvedenou směrnicí.
- 27 Podle tohoto soudu bylo takové vyloučení stanoveno v AÜG, jelikož přidělení zaměstnanců na základě vnitrostátního práva je zvláštní formou převodu úkolů, k němuž dochází v zájmu ochrany práv nabytých zaměstnancem dotčeným tímto převodem, přičemž stejné pracovní podmínky jako předtím zůstaly v platnosti a rizika spojená s dočasnou prací neexistují, takže je vyloučeno jakékoli riziko zneužití v neprospěch tohoto zaměstnance. Kromě toho by použití ochranných norem AÜG na takové přidělení zaměstnanců mohlo být v rozporu se zájmy uvedeného zaměstnance, a zejména s jeho zájmem na zachování pracovního poměru s jeho zaměstnavatelem, jelikož podle § 9 odst. 1 bodu 1b a § 10 odst. 1 AÜG by pracovní poměr vznikl mezi tímž zaměstnancem a třetí osobou, na kterou jsou přeneseny úkoly, jež vykonává.
- 28 Zájmy, na nichž jsou založeny cíle dotčených ochranných ustanovení, a to zájmy zaměstnanců agentur práce podle směrnice 2008/104 a zájmy zaměstnanců dotčených přidělením zaměstnanců ve smyslu § 4 odst. 3 TVöD se navíc nepřekrývají, jelikož ustanovení této směrnice mají za cíl vytvořit nediskriminační ochranný rámec pro zaměstnance agentur práce, zatímco cílem tohoto čl. 4 odst. 3 je zachování pracovního poměru mezi zaměstnanci dotčenými převodem jejich úkolů a jejich zaměstnavatelem.
- 29 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Použije se čl. 1 odst. 1 a 2 směrnice [2008/104], pokud – jak je stanoveno v § 4 odst. 3 TVöD – jsou úkoly vykonávané zaměstnancem převedeny na třetí osobu a tento zaměstnanec, jehož pracovní poměr s původním zaměstnavatelem zůstává zachován, musí práci, k níž je smluvně zavázán, na žádost posledně uvedeného trvale vykonávat v rámci podniku nebo organizace této třetí osoby, přičemž tento zaměstnanec podléhá v tomto rámci řídicí pravomoci tohoto podniku nebo organizace, a to jak z organizačního, tak i z technického hlediska?
- 2) V případě kladné odpovědi na první otázku:

Je s ochranným cílem směrnice [2008/104] slučitelné, pokud je poskytnutí zaměstnanců (*Personalgestellung*) ve smyslu § 4 odst. 3 TVöD vyloučeno z působnosti vnitrostátních ochranných ustanovení v oblasti přidělování zaměstnanců, jak je tomu podle § 1 odst. 3 bodu 2b AÜG, takže se tato ochranná ustanovení na případy přidělení zaměstnanců nepoužijí?“

Řízení před Soudním dvorem

- 30 Dopisem ze dne 13. srpna 2021, došlým Soudnímu dvoru dne 19. srpna 2021 (dále jen „dopis o dohodě o narovnání“), předkládající soud nejprve informoval Soudní dvůr, že strany sporu v původním řízení uzavřely dohodu o narovnání v jiném sporu mezi nimi, v jehož rámci se zaprvé dohodly, že se LD vzdá funkce nejpozději dne 31. prosince 2021 výměnou za vyplacení odstupného, zadruhé, že až do svého odstoupení bude uvolněn z výkonu svých funkcí, s tím, že mu bude nadále vyplácena odměna a zatřetí, že bude mít právo jednostranně ukončit svou pracovní smlouvu před tímto datem.
- 31 Předkládající soud kromě toho v dopise o dohodě o narovnání upřesnil, že podle německého práva nemá takové narovnání přímý dopad na řízení ve sporu v původním řízení, které tedy mělo pokračovat. Pokud jde o jeho „oprávněný zájem na vydání deklaratorního rozhodnutí“ (*Feststellungsinteresse*), který je nezbytný k tomu, aby žaloba podaná LD mohla být předmětem rozhodnutí ve věci samé, LD sdělil předkládajícímu soudu, že si přeje pokračovat v dotčeném řízení, jelikož otázka, zda v minulosti vykonával své zaměstnání v souladu se zákonem, je pro něj relevantní.
- 32 Rozhodnutím předsedy Soudního dvora ze dne 9. září 2021 byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce doručena účastníkům původního řízení a zúčastněným.

K předběžným otázkám

K přípustnosti

- 33 Úvodem, pokud jde o přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, předkládající soud informoval Soudní dvůr, že účastníci původního řízení uzavřeli dohodu o narovnání v jiném vnitrostátním řízení, přičemž uvedl, že tato dohoda nemá přímý dopad na spor v původním řízení, a dále uvedl, že LD oznámil, že si přeje pokračovat v původním řízení, jelikož je pro něj relevantní, zda bylo jeho zaměstnání v minulosti vykonáváno v souladu se zákonem. Podle informací poskytnutých předkládajícím soudem tak předmět řízení, které u něj probíhá, přetrvává.
- 34 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 8. prosince 2022, *Caisse régionale de Crédit mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest*, C-600/21, EU:C:2022:970, bod 23 a citovaná judikatura).

- 35 Z toho vyplývá, že se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí na vlastní odpovědnost a jehož správnost nepřisluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr však může odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem pouze tehdy, je-li zjevné, že požadovaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz rozsudky ze dne 8. prosince 2022, Caisse régionale de Crédit mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest, C-600/21, EU:C:2022:970, bod 24, jakož i ze dne 2. března 2023, Eurocostruzioni, C-31/21, EU:C:2023:136, bod 28 a citovaná judikatura).
- 36 V projednávané věci z dopisu zaslanému Soudnímu dvoru předkládajícím soudem vyplývá, že spor v původním řízení před předkládajícím soudem stále probíhá a není zjevné, že se problém popsany v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce stal hypotetickým, jelikož nelze vyloučit, že LD má stále zájem na tom, aby bylo v rámci tohoto sporu rozhodnuto o zákonnosti povinnosti trvale vykonávat svou práci u společnosti A. Proto bude muset předkládající soud pro účely rozhodnutí, které má vydat v této věci, zohlednit odpověď, kterou by Soudní dvůr mohl na položené otázky poskytnout.
- 37 Za těchto podmínek je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná.

K věci samé

K první otázce

- 38 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 a 2 směrnice 2008/104 ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice použije na situaci, kdy jsou úkoly vykonávané zaměstnancem s konečnou platností převedeny jeho zaměstnavatelem na třetí podnik, a dále, kdy může být tento zaměstnanec, jehož pracovní právní vztah s tímto zaměstnavatelem je zachován, jelikož uvedený zaměstnanec uplatnil své právo vznést námitku proti převodu tohoto pracovního poměru na tento třetí podnik, na žádost uvedeného zaměstnavatele povinen pro tento třetí podnik trvale vykonávat práci, k níž je smluvně zavázán, a v této souvislosti podléhat řídicí pravomoci posledně uvedeného jak z organizačního, tak i technického hlediska.
- 39 Podle ustálené judikatury je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí [rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, bod 29 a citovaná judikatura].
- 40 Zaprvé, pokud jde o doslovný výklad článku 1 směrnice 2008/104, je třeba uvést, že podle odstavce 1 tohoto článku se tato směrnice vztahuje „na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovní právním vztahu s agenturou práce a jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali“.
- 41 V tomto ohledu z definic pojmů „agentura práce“ a „zaměstnanec agentury práce“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) a c) směrnice 2008/104 vyplývá, že tato pracovní smlouva musí být uzavřena nebo tento pracovní poměr vzniknout se zaměstnancem za účelem jeho přidělení k uživateli.

- 42 Ze samotného znění čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 i z definic těchto pojmů, jakož i z pojmů „uživatel“ a „přidělení“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. d) a e) této směrnice dále vyplývá, že pracovní poměr s uživatelem má ze své povahy dočasnou povahu [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Po sobě jdoucí přidělování zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 61).
- 43 Za těchto podmínek je třeba připomenout, že výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 nemá za cíl omezit použití agenturního zaměstnávání na pracovní místa, která nejsou trvalá nebo by měla být obsazena jako zástup, jelikož tento výraz charakterizuje nikoli pracovní místo, které má být obsazeno v rámci uživatele, nýbrž podmínky přidělení zaměstnance tomuto uživateli (viz rozsudek ze dne 17. března 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, bod 31).
- 44 K tomu, aby pracovněprávní vztah spadal do působnosti směrnice 2008/104, musí mít zaměstnavatel jak v době uzavření dotčené pracovní smlouvy, tak při každém přidělení, které se skutečně uskutečnilo, v úmyslu přidělit dotčeného zaměstnance po přechodnou dobu uživateli.
- 45 V projednávané věci je třeba uvést, že v takové situaci, jako je situace uvedená v bodě 38 tohoto rozsudku, je pravda, že dotčený zaměstnanec vykonává práci, kterou je povinen podle smlouvy vykonávat, v rámci pracovního poměru se svým zaměstnavatelem, u třetího podniku a v této souvislosti podléhá „dohledu“ a „vedení“ tohoto podniku ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104.
- 46 Vzhledem k tomu, že v této situaci byl dotčený zaměstnanec původně zaměstnán za účelem plnění úkolů vlastních jeho zaměstnavateli, je však nutno konstatovat, že podmínky uvedené v bodech 41 a 44 tohoto rozsudku nejsou splněny, jelikož tento zaměstnavatel neměl při uzavření dotčené pracovní smlouvy v úmyslu tohoto zaměstnance poskytnout uživateli. Tento úmysl navíc chybí nejen při uzavření této smlouvy, ale rovněž při přidělení uvedeného zaměstnance třetímu podniku, pokud je pracovněprávní vztah s uvedeným zaměstnavatelem zachován, jako je tomu v projednávané věci, pouze z toho důvodu, že tentýž zaměstnanec využil svého práva vznést námitku proti převodu svého pracovněprávního vztahu na tento třetí podnik.
- 47 Kromě toho trvalý převod úkolů vykonávaných zaměstnancem v podniku, s nímž uzavřel pracovní smlouvu, na třetí podnik nemůže vést ke vzniku pracovněprávního vztahu s posledně uvedeným podnikem, který má dočasnou povahu ve smyslu judikatury uvedené v bodech 42 a 43 tohoto rozsudku.
- 48 S výhradou ověření, která přísluší provést předkládajícímu soudu, je tedy třeba konstatovat, podobně jak učinila německá vláda a Evropská komise, že takový pracovní poměr, jako je pracovní poměr dotčený ve věci v původním řízení, nemůže spadat do působnosti směrnice 2008/104, jelikož ALB FILS Kliniken neměla v úmyslu přidělit LD uživateli a dotčené přidělení nemělo dočasnou povahu.
- 49 Zadruhé je takový doslovný výklad čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 potvrzen kontextem, v němž se nachází toto ustanovení.
- 50 I když je pravda, že směrnice 2008/104 v bodě 15 odůvodnění, jakož i v čl. 6 odst. 1 a 2 upřesňuje, že „pracovní smlouvy na dobu neurčitou“, tedy stále pracovněprávní vztahy, jsou obecnou formou pracovněprávních vztahů a zaměstnanci agentur práce musí být informováni o volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto

uživatele získat stálé pracovní místo, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že se tato směrnice týká výlučně dočasných, přechodných nebo časově omezených pracovních poměrů, a nikoli pracovních poměrů na dobu neurčitou [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Po sobě jdoucí přidělování zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 62).

- 51 Tento závěr není zpochybněn skutečností, že Soudní dvůr rovněž rozhodl, že cílem směrnice 2008/104 je, aby členské státy zajistily, aby se agenturní zaměstnávání s tímž uživatelem nestalo pro zaměstnance agentury práce trvalou situací, a čl. 5 odst. 5 první věta této směrnice brání tomu, aby členský stát nepřijal žádné opatření k zachování dočasné povahy agenturního zaměstnávání, jakož i vnitrostátní právní úpravě, která nestanoví žádné opatření, jež by zabránilo opakujícím se přidělením téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli s cílem obejít ustanovení uvedené směrnice jako celku [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Po sobě jdoucí přidělování zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, body 60 a 72)].
- 52 V tomto ohledu bylo s ohledem na informace poskytnuté předkládajícím soudem v projednávaném případě vyloučeno jakékoli riziko zneužití nebo obcházení směrnice 2008/104, jelikož jak vyplývá z bodu 46 tohoto rozsudku, společnost ALB FILS Kliniken neměla v úmyslu přidělit LD společnosti A a právě proto, že LD využil svého práva vznést námitku proti převodu svého pracovního poměru, byl tento poměr se společností ALB FILS Kliniken zachován, a to včetně pracovních podmínek a smluvních ujednání platných před převodem dotčeným v původním řízení.
- 53 Zatřetí je třeba konstatovat, že doslovný a systematický výklad čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104, jak vyplývá z bodů 40 až 52 tohoto rozsudku, je rovněž podpořen cíli sledovanými touto směrnicí.
- 54 Směrnice 2008/104 má totiž podle bodu 11 odůvodnění za cíl reagovat nejen na potřeby podniků, pokud jde o pružnost, ale také na potřeby zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života, a přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj. Tato směrnice tedy vyvažuje cíl pružnosti sledovaný podniky a cíl jistoty odpovídající ochraně zaměstnanců. Tento dvojí cíl odpovídá vůli unijního normotvůrce přiblížit podmínky agenturního zaměstnávání „běžným“ pracovním vztahům, a to tím spíše, že v bodě 15 odůvodnění směrnice 2008/104 tento normotvůrce výslovně upřesnil, že obecnou formu pracovního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. Cílem též směrnice je tedy rovněž podpořit přístup zaměstnanců agentur práce k trvalému zaměstnání u uživatele (rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, body 42 a 43, jakož i citovaná judikatura).
- 55 Podle článku 2 směrnice 2008/104 je cílem této směrnice „zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a agentury práce se uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.“
- 56 V takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, která se vyznačuje definitivním převodem úkolů vykonávaných zaměstnancem na třetí podnik, nemohou být cíle flexibility podniků, vytváření nových pracovních míst nebo podpory přístupu zaměstnanců agentur práce k trvalému zaměstnání sledované směrnicí 2008/104 relevantní, jelikož pracovní poměr

zaměstnanec, jehož úkoly byly převedeny, zůstává zachován. Jak dále vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, zaměstnanec může vznést námitku proti převodu svého pracovněprávního vztahu na tento třetí podnik, v důsledku čehož si zachová všechny pracovní podmínky, které se na něj vztahovaly před převodem jeho úkolů. Proto se ochrana zaměstnanců agentur práce stanovená směrnicí 2008/104 na takovou situaci nepoužije.

- 57 Ze všeho výše uvedeného vyplývá, že čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že se tato směrnice nepoužije na situaci, kdy jsou úkoly vykonávané zaměstnancem s konečnou platností převedeny jeho zaměstnavatelem na třetí podnik a tento zaměstnanec, jehož pracovní poměr s tímto zaměstnavatelem je zachován z důvodu, že uvedený zaměstnanec uplatnil své právo vznést námitku proti převodu tohoto pracovního poměru na tento třetí podnik, může být na žádost uvedeného zaměstnavatele povinen pro tento třetí podnik trvale vykonávat práci, k níž je smluvně zavázán, a v této souvislosti podléhat, jak z organizačního, tak z technického hlediska, řídicí pravomoci tohoto třetího podniku.

K druhé otázce

- 58 S ohledem na odpověď na první otázku není důvodné odpovědět na druhou otázku, která byla položena pro případ, že by Soudní dvůr odpověděl na první otázku kladně.

K nákladům řízení

- 59 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (šestý senát) rozhodl takto:

Článek 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) této směrnice

musí být vykládán v tom smyslu, že

tato se směrnice nepoužije na situaci, kdy jsou úkoly vykonávané zaměstnancem s konečnou platností převedeny jeho zaměstnavatelem na třetí podnik a tento zaměstnanec, jehož pracovní poměr s tímto zaměstnavatelem je zachován z důvodu, že uvedený zaměstnanec uplatnil své právo vznést námitku proti převodu tohoto pracovního poměru na tento třetí podnik, může být na žádost uvedeného zaměstnavatele povinen pro tento třetí podnik trvale vykonávat práci, k níž je smluvně zavázán, a v této souvislosti podléhat, jak z organizačního, tak z technického hlediska, řídicí pravomoci tohoto třetího podniku.

Podpisy.