



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

17. března 2022 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2008/104/ES – Agenturní zaměstnávání – Článek 1 odst. 1 – Přidělení ‚po přechodnou dobu‘ – Pojem – Zaměstnání na trvale existujícím pracovním místě – Článek 5 odst. 5 – Opakující se přidělení – Článek 10 – Sankce – Článek 11 – Odchylna učiněná sociálními partnery od maximální doby stanovené vnitrostátním zákonodárcem“

Ve věci C-232/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemský pracovní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo) ze dne 13. května 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 3. června 2020, v řízení

NP

proti

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabadžev, předseda prvního senátu, vykonávající funkci předsedy druhého senátu, I. Ziemele (zpravodajka), T. von Danwitz, P. G. Xuereb a A. Kumin, soudci,

generální advokát: E. Tančev,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za NP R. Buschmannem a K. Jessolatem, conseils,
- za Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin U. Baeckem a M. Launerem, Rechtsanwälte,
- za německou vládu J. Möllerem a R. Kanitzem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

- za francouzskou vládu E. de Moustier a N. Vincent, jako zmocněnkyněmi,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a C. Valero, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 9. září 2021,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9), zvláště jejího čl. 1 odst. 1.
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi NP a společností Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (dále jen „Daimler“) týkajícího se jeho návrhu směřujícího k tomu, aby byla určena existence pracovněprávního vztahu se společností Daimler vzhledem k tomu, že z důvodu délky jeho trvání nemůže být jeho přidělení k této společnosti jakožto zaměstnanec agentury práce kvalifikováno jako uskutečněné „na přechodnou dobu“.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Body 12, 16, 17, 19 a 21 odůvodnění směrnice 2008/104 uvádějí:

„(12) Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.

[...]

(16) V zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.

(17) Kromě toho by v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.

[...]

(19) Touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných právních předpisů Společenství.

[...]

- (21) Členské státy by měly stanovit na ochranu práv zaměstnanců agentur práce správní nebo soudní řízení a za porušení povinností vyplývajících z této směrnice by měly stanovit sankce, které budou účinné, odrazující a přiměřené.“

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.

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začlenění nebo rekvalifikace.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Cíl“, zní takto:

„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 odst. 1 písm. b) až e) 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 tyto 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, 3 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.

Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se

- a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a
- b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

[...]

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.

[...]

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. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.“

8 Článek 9 této směrnice, nadepsaný „Minimální požadavky“, stanoví:

„1. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů, s ohledem na měnící se okolnosti, přijmout právní předpis nebo opatření nebo smluvně dohodnout úpravu, které se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.“

9 Článek 10 uvedené směrnice, nadepsaný „Sankce“, zní takto:

„1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli. Zejména zajistí, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice.

2. Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. [...]“

10 Článek 11 téže směrnice, nadepsaný „Provádění“, v odst. 1 stanoví:

„Členské státy nejpozději do 5. prosince 2011 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. [...]“

Německé právo

11 Ustanovení § 1 Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (zákon, kterým se upravuje dočasné přidělování zaměstnanců) ze dne 3. února 1995 (BGBl. 1995 I, s. 158), ve znění platném od 1. prosince 2011 do 31. března 2017 (dále jen „AÜG“), nadepsaný „Povinnost mít povolení“, v odst. 1 stanoví:

„Zaměstnavatelé, kteří si jako agentury práce přejí v rámci své hospodářské činnosti přidělit zaměstnance (zaměstnance agentury práce) k třetím podnikům (uživatelům), musí mít povolení. Přidělení zaměstnanců uživateli má přechodný charakter“.

12 Ustanovení § 3 AÜG v tomto ohledu stanovil, že povolení nebo jeho prodloužení musí být odmítnuto, pokud skutkové okolnosti umožňují mít za to, že žadatel nevykazuje spolehlivost vyžadovanou v § 1 pro výkon činnosti zejména proto, že nedodržuje ustanovení v oblasti sociálního zabezpečení, týkající se srážky a odvádění daně z příjmů, týkající se služeb zprostředkování práce, služeb nábory pracovníků v jiných státech nebo zaměstnávání pracovníků pocházejících z jiných států, ustanovení v oblasti ochrany zaměstnanců nebo povinnosti stanovené pracovním právem.

13 Podle § 5 AÜG mohlo být povolení odejmuto do budoucna, pokud by orgán, který povolení vydal, byl na základě skutečností, které nastaly později, oprávněn toto vydání odmítnout. Povolení pozbylo platnosti okamžikem nabytí účinnosti odnětí povolení.

14 Podle ustanovení § 9 AÜG smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem, jakož i smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce, pokud agentura práce neměla povolení vyžadované zákonem, byly neúčinné. V tomto případě § 10 AÜG stanovil, že se má za to, že mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce vznikl pracovněprávní vztah.

15 AÜG byl změněn Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (zákon o změně zákona o úpravě dočasného přidělování pracovní síly a jiných zákonů) ze dne 21. února 2017 (BGBl 2017 I, s. 258, dále jen „AÜG, ve znění pozdějších předpisů“), který nabyl účinnosti dne 1. dubna 2017.

- 16 Ustanovení § 1 AÜG, ve znění pozdějších předpisů, nadepsané „Přidělování zaměstnanců, povinnost získat povolení“, zní následovně:

„(1) [...] 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; uživatel nesmí stejného zaměstnance agentury práce nechat vykonávat činnost po dobu delší než 18 po sobě následujících měsíců. Doba předchozího přidělení stejnou nebo jinou agenturou práce stejnému uživateli se započítá v plné výši, pokud mezi jednotlivými dobami přidělení není doba delší než 3 měsíce. Sociální partneři v dotčeném odvětví mohou v kolektivní smlouvě stanovit maximální dobu přidělení odlišnou od doby stanovené v první větě. [...] V podnikové dohodě uzavřené na základě kolektivní smlouvy sociální partneři v dotčeném odvětví lze stanovit maximální dobu přidělení odlišnou od první věty. [...]“

- 17 Ustanovení § 9 odst. 1 bodu 1b AÜG, ve znění pozdějších předpisů, stanoví:

„Neúčinné jsou:

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

[...]“

- 18 Ustanovení § 10 odst. 1 první věty AÜG, ve znění pozdějších předpisů, stanoví:

„Je-li smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce podle § 9 neúčinná, platí, že mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce vznikl pracovněprávní vztah k datu sjednanému mezi uživatelem a agenturou práce jako začátek výkonu činnosti; nastane-li neúčinnost uvedené smlouvy až po zahájení činnosti zaměstnance agentury práce u uživatele, platí, že pracovněprávní vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce vzniká ke dni neúčinnosti smlouvy. [...]“

- 19 Ustanovení § 19 odst. 2 AÜG, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje přechodné ustanovení, které zní následovně:

„K dobám přidělení před 1. dubnem 2017 se při výpočtu maximální doby přidělení podle § 1 odst. 1b [...] nepřihlíží.“

- 20 Kolektivní smlouva ze dne 23. května 2012 pro agenturní/dočasné zaměstnávání v kovoprůmyslu a elektroprůmyslu spolkových zemí Berlín a Braniborsko a kolektivní smlouva ze dne 1. června 2017, která ji nahradila, zejména stanoví, že je možné po přechodnou dobu využívat zaměstnance agentur práce. Kolektivní smlouva ze dne 1. června 2017 mimoto výslovně odkazuje na zákonnou možnost odchylky stanovené v ustanovení § 1 odst. 1b AÜG, ve znění pozdějších předpisů. Sociální partneři se mimoto shodují na tom, že podle této kolektivní smlouvy maximální doba přidělení nesmí přesáhnout 48 měsíců. Bod 8 uvedené kolektivní smlouvy

obsahuje přechodné ustanovení. Podle tohoto ustanovení mají sociální partneři sjednat na úrovni podniku maximální dobu přidělení. Není-li dosaženo dohody, platí maximální doba přidělení v trvání 36 měsíců od 1. června 2017.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 21 NP byl od 1. září 2014 zaměstnán agenturou práce. Od tohoto data do 31. května 2019, s výjimkou období rodičovské dovolené v trvání dvou měsíců, byl NP přidělen výlučně společnosti Daimler jakožto uživateli, kde trvale pracoval v dílně pro montáž motorů. Podle předkládajícího soudu nebyl cílem dotčeného zaměstnání zástup určitýho zaměstnance.
- 22 Dne 27. června 2019 podal NP k Arbeitsgericht Berlin (pracovní soud v Berlíně, Německo) žalobu znějící na určení, že mezi společností Daimler a jím samotným existoval pracovněprávní vztah od 1. září 2015, podpůrně od 1. března 2016, podpůrněji od 1. listopadu 2016, ještě podpůrněji od 1. října 2018 a zcela podpůrně od 1. května 2019. Za tímto účelem zejména tvrdil, že vzhledem k tomu, že jeho přidělení ke společnosti Daimler trvalo déle než jeden rok, nelze jej kvalifikovat jako „přechodné“ a že přechodné ustanovení stanovené v § 19 odst. 2 AÜG, ve znění pozdějších předpisů, je v rozporu s unijním právem. Rozsudkem ze dne 8. října 2019 uvedený soud tuto žalobu zamítl.
- 23 Dne 22. listopadu 2019 podal NP proti tomuto rozsudku odvolání k Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemský pracovní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko, Německo).
- 24 Tento soud uvádí, že ačkoli vnitrostátní právo, které provádí směrnici 2008/104, od počátku stanovilo, že přidělování zaměstnanců může mít pouze „přechodný“ charakter, maximální doba přidělování byla do vnitrostátního práva zavedena až od 1. dubna 2017, přičemž tato doba byla stanovena na 18 měsíců, s výhradou případných odchylek v rámci kolektivních smluv uzavřených sociálními partnery v dotčeném odvětví nebo v rámci podnikové dohody uzavřené na základě takových kolektivních smluv. Od tohoto dne rovněž použitelná právní úprava stanoví jako sankci v případě překročení uvedené doby, že se má za to, že pracovněprávní vztah mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce vznikl k datu sjednanému jako začátek výkonu činnosti.
- 25 Uvedený soud dodává, že legislativní změna uvedená v předchozím bodě obsahuje přechodné ustanovení, na jehož základě jsou při výpočtu maximální doby přidělování zohledněny pouze doby práce uskutečněné po 1. dubnu 2017. Kromě toho kolektivní smlouva ze dne 1. června 2017 uvedená v bodě 20 tohoto rozsudku, jakož i obecná podniková dohoda ze dne 20. září 2017, která se vztahuje na společnost Daimler, stanoví maximální dobu přidělování 36 měsíců, která se počítá od 1. června 2017 a od 1. dubna 2017. Z toho vyplývá, že u takového zaměstnance, jako je NP, se nemá za to, že doba jeho přidělení společnosti Daimler na základě použitelné právní úpravy překročila maximální dobu stanovenou touto právní úpravou, i když se toto přidělení vztahovalo na období téměř pěti let.
- 26 V tomto kontextu předkládající soud poznamenává, že v rozsahu, v němž NP požaduje, aby byla určena existence pracovněprávního vztahu se společností Daimler před 1. říjnem 2018, může být jeho žalobě v plném rozsahu vyhověno pouze tehdy, pokud to ukládá unijní právo.

27 Za těchto podmínek se Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemský pracovní soud spolkových zemí Berlín a Braniborsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) K tomu, aby přidělení zaměstnance agentury práce uživateli bylo považováno za již nikoliv ‚přechodné‘ ve smyslu článku 1 směrnice 2008/104, stačí, že se jedná o zaměstnání na pracovním místě, které je trvalé a není obsazováno jako zástup?
- 2) Je přidělení zaměstnance agentury práce na dobu kratší než 55 měsíců třeba považovat za již nikoliv ‚přechodné‘ ve smyslu článku 1 směrnice 2008/104?

[...] V případě kladných odpovědí na první nebo druhou otázku [...]:

- [3)] Má zaměstnanec agentury práce nárok na vznik pracovněprávního vztahu s uživatelem, ačkoliv vnitrostátní právo takovouto sankci před 1. dubnem 2017 nestanoví?
- [4)] Porušuje takové vnitrostátní pravidlo, jako je § 19 odst. 2 [AÜG, ve znění pozdějších předpisů], článek 1 směrnice 2008/104, pokud stanoví poprvé individuální dobu přidělení v trvání nejvýše 18 měsíců, avšak výslovně vylučuje, aby se přihlédlo k předchozím dobám přidělení, ačkoli by takové přidělení při zohlednění předchozích dob přidělení již nemohlo být kvalifikováno jako ‚přechodné‘?
- [5)] Lze pravomoc prodloužit individuální maximální dobu přidělení svěřit sociálním partnerům? V případě kladné odpovědi, platí to i pro sociální partnery, jejichž pravomoc se vztahuje nikoli na pracovněprávní vztah dotčeného zaměstnance agentury práce, ale na odvětví, v němž působí uživatel?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 28 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v tomto ustanovení brání přidělení zaměstnance, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, uživateli za účelem obsazení pracovního místa, které je trvalé a není obsazováno jako zástup.
- 29 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury je nutno pro výklad ustanovení unijního práva třeba zohlednit nejen znění těchto ustanovení v souladu s jejich obvyklým smyslem v běžném jazyce, ale rovněž jejich kontext a cíle, které sleduje právní úprava, jejíž jsou součástí (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 24. června 2010, Pontini a další, C-375/08, EU:C:2010:365, bod 58, a ze dne 29. července 2019, Pelham a další, C-476/17, EU:C:2019:624, bod 28, jakož i citovaná judikatura).
- 30 Na prvním místě ze znění článku 1 směrnice 2008/104, který vymezuje oblast její působnosti, vyplývá, že tato směrnice se podle odstavce 1 tohoto článku vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.

- 31 Ze samotného znění tohoto ustanovení tak vyplývá, že výraz „po přechodnou dobu“ nemá za cíl omezit použití agenturního zaměstnávání na pracovní místa, která nejsou trvalá nebo která 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.
- 32 Na druhém místě je tento doslovný výklad čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 podpořen kontextem, do něhož toto ustanovení spadá, a zvláště systematikou této směrnice.
- 33 Zaprvé je totiž třeba uvést, že žádné ustanovení směrnice 2008/104 se netýká povahy práce nebo typu pracovního místa, které má být obsazeno v rámci uživatele. Stejně tak tato směrnice neuvádí případy, které mohou odůvodnit využívání této formy práce, jelikož si členské státy uchovaly, jak uvedl generální advokát v bodě 37 svého stanoviska, značný prostor pro uvážení, pokud jde o vymezení situací odůvodňujících využívání této formy práce. V tomto ohledu směrnice 2008/104 stanoví pouze zavedení minimálních požadavků, jak vyplývá z čl. 9 odst. 2 této směrnice [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 41].
- 34 Zadruhé je třeba zdůraznit, že výraz „po přechodnou dobu“ je použit i v čl. 3 odst. 1 písm. b) až e) směrnice 2008/104, který definuje pojmy „agentura práce“, „zaměstnanec agentury práce“, „uživatel“ a „přidělení“. Soudní dvůr již přitom rozhodl, že z těchto definic vyplývá, že přechodný je ze své povahy pracovněprávní vztah s uživatelem [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 61].
- 35 Zatřetí měl Soudní dvůr rovněž za to, že čl. 5 odst. 5 první věta této směrnice, který stanoví, že členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi platnými v dotýcném členském státě s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku, a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice, neukládá členským státům, aby podmínily využití agenturního zaměstnávání uvedením důvodů technické povahy nebo důvodů souvisejících s požadavky na výrobu, organizaci nebo nahrazení zaměstnanců [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 42].
- 36 Z toho vyplývá, jak v podstatě uvádí Komise, že unijní normotvůrce nezamýšlel omezit využívání agenturního zaměstnávání tím, že zaměstnanci agentury práce povolí pouze to, aby byl zaměstnán na pracovním místě přechodného charakteru.
- 37 Na třetím místě takový výklad není vyvrácen cíli sledovanými směrnicí 2008/104, jak jsou uvedeny v bodě 12 odůvodnění a v článku 2 této směrnice, které směřují k tomu, že je pro zaměstnance agentur práce vytvořen ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery a k podpoře rozvoje pružných forem práce, vytváření pracovních míst a ochrany zaměstnanců agentur práce, v rozsahu, v němž, jak v podstatě uvedl generální advokát v bodě 42 svého stanoviska, sledování těchto cílů nevyžaduje, aby zaměstnanci agentur práce nemohli být zaměstnáni za účelem obsazení pracovních míst, která jsou trvalá a nejsou obsazována jako zástup. Naopak okolnost, že cílem směrnice 2008/104 je rovněž, jak Soudní dvůr připomněl, podpora přístupu zaměstnanců agentur práce k trvale existujícímu pracovnímu místu v rámci uživatele [rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání),

C-681/18, EU:C:2020:823, bod 51], podporuje výklad, podle něhož může být zaměstnanec agentury práce přidělen uživateli za tím účelem, aby byl po přechodnou dobu zaměstnán na trvalém pracovním místě, na kterém bude moci být později zaměstnán trvale.

- 38 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v tomto ustanovení nebrání přidělení zaměstnance, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, uživateli za účelem obsazení pracovního místa, které je trvalé a není obsazováno jako zástup.

Ke druhé otázce

K pravomoci Soudního dvora

- 39 Společnost Daimler zpochybňuje pravomoc Soudního dvora k tomu, aby odpověděl na druhou otázku, vzhledem k tomu, že cílem této otázky je dosáhnout toho, aby Soudní dvůr provedl skutkové posouzení přidělení zaměstnance, které je předmětem sporu v původním řízení.
- 40 V tomto ohledu stačí konstatovat, že druhá otázka se týká nikoli zjištění nebo posouzení skutkových okolností sporu v původním řízení, ale právní kvalifikace doby trvání přidělení zaměstnance agentury práce dotčené ve věci v původním řízení s ohledem na požadavek, uvedený zejména v článku 1 směrnice 2008/104, podle kterého takové přidělení musí zůstat „přechodné“. Kvalifikace skutečností prokázaných předkládajícím soudem z hlediska unijního práva přitom předpokládá výklad tohoto práva, k němuž je Soudní dvůr v rámci řízení upraveného v článku 267 SFEU příslušný (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. prosince 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, bod 20 a citovaná judikatura).
- 41 Je tudíž třeba mít za to, že Soudní dvůr má pravomoc k tomu, aby odpověděl na druhou otázku.

K přípustnosti

- 42 Společnost Daimler má za to, že druhá otázka je v každém případě nepřijatelná z důvodu, že pro řešení sporu v původním řízení postrádá relevanci.
- 43 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 17 a citovaná judikatura).
- 44 Z toho vyplývá, že k otázkám týkajícím se unijního práva se váže domněnka relevance. Odmítnutí rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem ze strany Soudního dvora je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný 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 (rozsudek ze dne 25. listopadu 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, bod 18 a citovaná judikatura).

- 45 Jak bylo v projednávaném případě uvedeno v bodě 40 tohoto rozsudku, ve své druhé otázce se předkládající soud táže na právní kvalifikaci doby trvání přidělení zaměstnance agentury práce dotčené ve věci v původním řízení s ohledem na požadavek, uvedený zejména v článku 1 směrnice 2008/104, podle kterého takové přidělení musí zůstat „přechodné“. Tento soud dodává, jak bylo uvedeno v bodě 26 tohoto rozsudku, že vzhledem k tomu, že NP usiluje o to, aby bylo určeno, že pracovněprávní vztah se společností Daimler existoval před 1. říjnem 2018, může být jeho žalobě v plném rozsahu vyhověno pouze tehdy, pokud to ukládá unijní právo.
- 46 Je tudíž třeba konstatovat, že druhá otázka se týká výkladu unijního práva a odpověď na tuto otázku je relevantní pro vyřešení sporu, který byl předložen předkládajícímu soudu.
- 47 Z toho vyplývá, že tato otázka je přípustná.

K věci samé

- 48 Úvodem je třeba připomenout, že v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, který mu byl předložen. Z tohoto hlediska Soudnímu dvoru přísluší případně přeformulovat otázky, které jsou mu položeny. Úkolem Soudního dvora je totiž vyložit všechna ustanovení unijního práva, která vnitrostátní soudy potřebují pro rozhodnutí o sporech, které projednávají, i pokud nejsou tato ustanovení výslovně zmíněna v otázkách položených těmito soudy Soudnímu dvoru (rozsudek ze dne 21. června 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, bod 28 a citovaná judikatura).
- 49 I když tedy po formální stránce předkládající soud omezil svou druhou otázku pouze na výklad článku 1 směrnice 2008/104, taková skutečnost nebrání Soudnímu dvoru, aby předkládajícímu soudu poskytl všechny prvky výkladu unijního práva, které mohou být užitečné pro rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena, bez ohledu na to, zda je tento soud v otázce zmínil. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky uvedeného práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu původního řízení třeba vyložit (v tomto smyslu a obdobně viz rozsudek ze dne 21. června 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, bod 29 a citovaná judikatura).
- 50 Ačkoli předkládající soud v projednávané věci ve své druhé otázce žádá Soudní dvůr, aby vyložil článek 1 směrnice 2008/104, a zvláště výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v odstavci 1 tohoto článku, z odůvodnění předkládacího rozhodnutí vyplývá, že na základě této otázky se tento soud snaží zjistit nikoli to, zda přidělení dotčeného zaměstnance agentury práce spadá do oblasti působnosti této směrnice, ale spíše to, zda toto přidělení může mít stále ještě „přechodný“ charakter ve smyslu uvedené směrnice, anebo zda má naopak zneužívající charakter z důvodu opakujících se obnovení přidělení tohoto zaměstnance, která vedou k době přidělení v délce trvání 55 měsíců, přičemž uvedený soud zdůraznil, že NP u něj takový zneužívající charakter uplatnil.

- 51 Podstatou uvedené otázky je tak určit, zda za takových okolností, jako jsou okolnosti dotčené ve věci v původním řízení, mohou taková obnovení představovat zneužívání opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce ve smyslu čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104.
- 52 Za těchto podmínek je třeba druhou otázku přeformulovat a mít za to, že podstatou této otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 musejí být vykládány v tom smyslu, že obnovení opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce na stejné pracovní místo u uživatele na dobu 55 měsíců představuje zneužívání takových přidělení.
- 53 Úvodem je třeba uvést, že účelem směrnice 2008/104 není specificky vymezit dobu přidělování zaměstnance agentury práce u uživatele, po jejímž uplynutí by toto přidělení již nemohlo být kvalifikováno jako „přechodné“. Je totiž nutno konstatovat, že čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104, který – jak bylo připomenuto v bodě 30 tohoto rozsudku – odkazuje na přidělování zaměstnanců uživatelům za účelem výkonu práce „po přechodnou dobu“, ani žádné jiné ustanovení této směrnice nestanoví dobu, po jejímž uplynutí přidělení již nemůže být kvalifikováno jako „přechodné“. Stejně tak žádné ustanovení uvedené směrnice neukládá členským státům povinnost stanovit takovou dobu ve vnitrostátním právu.
- 54 Dále čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104, který ukládá zejména členským státům, aby přijaly vhodná opatření s cílem zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice, neukládá těmto členským státům, aby omezily počet po sobě jdoucích přidělení téhož zaměstnance u téhož uživatele ani nestanoví žádné zvláštní opatření, které musí členské státy za tímto účelem přijmout, a to i za účelem zabránění zneužití [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, body 42 a 44].
- 55 Z toho vyplývá, že ustanovení směrnice 2008/104 neukládají členským státům, aby přijaly konkrétní právní úpravu v dané oblasti (obdobně viz rozsudek ze dne 17. března 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, bod 31).
- 56 Nic to nemění na tom, jak již Soudní dvůr připomněl, že čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 ukládá členským státům přijmout vhodná opatření s cílem zamezit opakujícím se přidělením zaměstnance agentury práce, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice jako celku. Členské státy musejí konkrétně zajistit, aby se agenturní zaměstnávání s tímž uživatelem nestalo pro zaměstnance agentury práce trvalým stavem [rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, body 55 a 60].
- 57 V tomto ohledu mohou členské státy ve vnitrostátním právu stanovit přesnou dobu, po jejímž uplynutí přidělení již nemůže být, zejména pokud opakující se obnovení přidělení téhož zaměstnance agentury práce u téhož uživatele pokračují, považováno za přechodné. Taková doba však musí v souladu s čl. 1 odst. 1 směrnice 2008/104 nezbytně vykazovat přechodný charakter, a sice podle významu tohoto výrazu v běžném jazyce musí být časově omezena.
- 58 V případě, že by použitelná právní úprava členského státu takovou dobu neupravovala, přísluší vnitrostátním soudům, aby ji v každém jednotlivém případě určily s ohledem na všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. prosince 2008, Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, bod 52) a zajistily, jak generální advokát v podstatě uvedl v bodě 46 svého stanoviska, že účelem opakujícího se přidělení zaměstnance agentury práce není obejít cíle směrnice 2008/104, a především přechodné povahy agenturního zaměstnávání.

- 59 Pro účely takového určení bude moci předkládající soud podle judikatury Soudního dvora zohlednit následující okolnosti.
- 60 Za předpokladu že by opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedla k tomu, že činnost u tohoto uživatele bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, s ohledem na všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví, mohlo by toto nasvědčovat zneužití opakujících se přidělení ve smyslu čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104 [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 69].
- 61 Stejně tak opakující se přidělování téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli obcházejí samotnou podstatu ustanovení směrnice 2008/104 a představují zneužití této formy pracovněprávního vztahu, pokud narušují rovnováhu zavedenou touto směrnicí mezi flexibilitou pro zaměstnavatele a jistotou zaměstnanců na úkor této jistoty [rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 70].
- 62 Konečně, pokud není v konkrétním případě objektivně vysvětleno využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance dotyčným uživatelem, je na vnitrostátním soudu, aby v kontextu vnitrostátní právní úpravy a s přihlédnutím k okolnostem každého případu zkoumal, zda došlo k obejití některého z ustanovení směrnice 2008/104, a to tím spíše pokud je stále tentýž zaměstnanec agentury práce přidělován na základě série dotčených smluv k určitému uživateli [rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 71].
- 63 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 musejí být vykládány v tom smyslu, že obnovení opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce na stejné pracovní místo u uživatele na dobu 55 měsíců představuje zneužívání takových přidělení v případě, že opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedou k tomu, že činnost u tohoto uživatele bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, s ohledem na všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví, a v kontextu vnitrostátního právního rámce, pokud není objektivně vysvětleno využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance dotyčným uživatelem, což přísluší určit předkládajícímu soudu.

Ke čtvrté otázce

- 64 Úvodem je třeba uvést, že čtvrtá otázka, kterou je třeba zkoumat na třetím místě, je předkládajícím soudem položena s ohledem na okolnost uvedenou předkládajícím soudem, že zatímco vnitrostátní právní úprava stanovila od 1. prosince 2011, že přidělení zaměstnance uživateli musí mít přechodný charakter, německý zákonodárce stanovil až na základě změny této právní úpravy, která nabyla účinnosti dne 1. dubna 2017, tedy více než šest let ode dne, ke kterému měla být směrnice 2008/104 provedena, s výhradou odchylek, které mohou být stanoveny v kolektivních smlouvách mezi sociálními partnery v dotčeném odvětví a v podnikových dohodách uzavřených na základě takových kolektivních smluv, že maximální doba přidělení zaměstnance agentury práce musí být stanovena na 18 měsíců, přičemž jako přechodné ustanovení stanovil, že pro účely výpočtu této maximální doby musejí být zohledněny pouze období přidělení časově následující po 1. dubnu 2017.

- 65 Kromě toho, že si tento soud klade otázku, zda směrnice 2008/104 brání takové právní úpravě v rozsahu, v němž tato právní úprava vylučuje zohlednění období, která časově předcházejí okamžiku, kdy nabyla účinnosti, zatímco takové zohlednění by mohlo vést k tomu, že přidělení již nemá „přechodný“ charakter, se přitom uvedený soud táže, zda je povinen zcela nebo zčásti upustit od použití dotčeného přechodného ustanovení.
- 66 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu tak je, zda směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální dobu přidělení téhož zaměstnance agentury práce u téhož uživatele, přičemž pro účely výpočtu této doby vylučuje na základě přechodného ustanovení zohlednění období předcházejících nabytí účinnosti takové právní úpravy. V případě kladné odpovědi se tento soud táže, zda je v případě, že je mu předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, povinen upustit od použití takového přechodného ustanovení.
- 67 Jak Soudní dvůr již rozhodl, čl. 5 odst. 5 první věta směrnice 2008/104 ukládá členským státům jasnou, přesnou a bezpodmínečnou povinnost přijmout vhodná opatření k zamezení zneužívání opakujícího se přidělování k výkonu práce s cílem obejít ustanovení této směrnice. Z toho vyplývá, že toto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát nepřijal vůbec žádné opatření, za tím účelem, aby zachoval přechodnou povahu agenturního zaměstnávání [rozsudek ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 63].
- 68 V bodě 53 tohoto rozsudku však bylo připomenuto, že žádné ustanovení směrnice 2008/104 neukládá členským státům povinnost stanovit ve vnitrostátním právu dobu, po jejímž uplynutí přidělení již nemůže být kvalifikováno jako „přechodné“.
- 69 Členské státy naproti tomu mohou jednak zavést ve vnitrostátním právu maximální dobu přidělení, po jejímž uplynutí se má za to, že přidělení zaměstnance agentury práce uživateli již nemá přechodný charakter, a jednak stanovit přechodná ustanovení za tímto účelem.
- 70 Z článku 9 odst. 1 směrnice 2008/104 totiž vyplývá, že touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, mezi něž patří taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která stanoví maximální dobu, po jejímž uplynutí se má za to, že přidělení zaměstnance agentury práce uživateli již nemá přechodný charakter.
- 71 Členské státy však tímto nemohou porušovat ustanovení směrnice 2008/104. Při stanovení maximální doby přidělení zaměstnance agentury práce uživateli tak členský stát nemůže stanovit takovou dobu takovým způsobem, že překračuje přechodný charakter takového přidělení nebo že umožňuje opakující se přidělení zaměstnance agentury práce způsobem, který obchází ustanovení této směrnice v souladu s čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 první větou této směrnice. Jak dále vyplývá z čl. 9 odst. 2 směrnice 2008/104, provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice.
- 72 Vzhledem k tomu, že v souladu s čl. 11 odst. 1 směrnice 2008/104 byly členské státy nejpozději do 5. prosince 2011 povinny dosáhnout souladu s těmito ustanoveními, je třeba mít za to, že od tohoto dne měly členské státy povinnost zajistit, že přidělení zaměstnanců agentur práce nepřekročí dobu, která by mohla být kvalifikována jako „přechodná“.

- 73 Jak přitom v projednávané věci v podstatě uvedl generální advokát v bodě 62 svého stanoviska, takové přechodné ustanovení, jako je ustanovení uvedené v bodě 19 tohoto rozsudku, nemůže mít za následek, že bude zbavena užitečného účinku ochrana, kterou směrnice 2008/104 poskytuje zaměstnanci agentury práce, který byl z důvodu celkové doby svého přidělení k uživateli předmětem takového přidělení, které již nemůže být považováno za „přechodné“ ve smyslu této směrnice.
- 74 Z toho vyplývá, že směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální dobu přidělení téhož zaměstnance agentury práce u téhož uživatele, v případě, že tato právní úprava zbaví užitečného účinku ochranu, kterou směrnice 2008/104 poskytuje zaměstnanci agentury práce, který byl z důvodu celkové doby svého přidělení k uživateli předmětem takového přidělení, které již nemůže být považováno za „přechodné“ ve smyslu této směrnice. Přísluší vnitrostátního soudu, aby určil, zda tomu tak skutečně je.
- 75 V případě kladné odpovědi se předkládající soud táže, zda je v případě, že je mu předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, povinen upustit od použití takového přechodného ustanovení, jako je ustanovení uvedené v bodě 19 tohoto rozsudku.
- 76 V tomto ohledu Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že vnitrostátní soud, jemuž byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, je při aplikaci ustanovení vnitrostátního práva přijatých za účelem provedení povinností stanovených směrnicí povinen přihlídnout k veškerým pravidlům vnitrostátního práva a vykládat je v co největším možném rozsahu ve světle znění, jakož i účelu této směrnice, aby tak mohlo být dosaženo výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudky ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 38 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 4. června 2015, *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, bod 33).
- 77 Zásada konformního výkladu vnitrostátního práva má však určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu zohlednit obsah směrnice, pokud tento soud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je tak omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* [v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 39; ze dne 13. prosince 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 51, a ze dne 14. října 2020, *KG* (Opakující se přidělení v rámci agenturního zaměstnávání), C-681/18, EU:C:2020:823, bod 66, jakož i citovaná judikatura].
- 78 Jak v projednávaném případě uvedl generální advokát v bodech 63 a 64 svého stanoviska, přísluší předkládajícímu soudu, aby určil, zda přechodné ustanovení uvedené v bodě 19 tohoto rozsudku může být s přihlédnutím ke všem pravidlům vnitrostátního práva vykládáno v souladu s požadavky směrnice 2008/104, a tudíž být vykládáno jinak než tak, že žalobci v původním řízení odnímá právo dovolávat se celé doby přidělení uživateli za účelem případného konstatování překročení přechodného charakteru tohoto přidělení.
- 79 V případě, že není možné vyložit vnitrostátní právní úpravu v souladu s požadavky unijního práva, zásada přednosti unijního práva vyžaduje, aby vnitrostátní soud, jež má v rámci svých pravomocí uplatnit ustanovení uvedeného práva, zajistil plný účinek těchto ustanovení tak, že na základě své vlastní pravomoci podle potřeby upustí od použití jakéhokoli odporujícího ustanovení vnitrostátních právních předpisů, i když je pozdějšího data, aniž musí nejprve žádat o jeho

odstranění legislativní cestou nebo jakýmkoliv jiným ústavním postupem či na toto odstranění čekat (rozsudek ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 30 a citovaná judikatura).

- 80 Je však třeba zohlednit i další základní charakteristiky unijního práva, zejména povahu a právní účinky směrnic (rozsudek ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 31 a citovaná judikatura).
- 81 Směrnice tak sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a není tudíž možno se jí jako takové vůči němu dovolávat u vnitrostátního soudu. Podle čl. 288 třetího pododstavce SFEU totiž platí, že závaznost směrnice, na které je založena možnost se jí dovolávat, se vztahuje pouze na „každý stát, kterému je určena“, a že Unie má pravomoc stanovovat, obecně a abstraktně, s okamžitým účinkem povinnosti k tíži jednotlivců pouze tam, kde je jí přiznána pravomoc přijímat nařízení. Ustanovení směrnice, byť jasné, přesné a bezpodmínečné, tedy neumožňuje vnitrostátnímu soudu vyloučit použití jeho vnitrostátního práva, které mu odporuje, pokud by tím byla uložena dodatečná povinnost jednotlivci (rozsudek ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 32 a citovaná judikatura).
- 82 Z toho vyplývá, že vnitrostátní soud, kterému byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, není povinen pouze na základě unijního práva upustit od použití přechodného ustanovení, které je v rozporu s unijním právem a pro účely použití právní úpravy, která stanoví maximální dobu přidělení zaměstnance agentury práce, vylučuje zohlednění období přidělení předcházejících nabytí účinnosti takové právní úpravy.
- 83 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na čtvrtou otázku odpovědět tak, že směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální dobu přidělení téhož zaměstnance agentury práce u téhož uživatele, v případě, že tato právní úprava pro účely výpočtu této doby vylučuje na základě přechodného ustanovení zohlednění období předcházejících nabytí účinnosti takové právní úpravy, přičemž zbavuje vnitrostátní soud možnosti zohlednit skutečnou dobu přidělení zaměstnance agentury práce pro účely určení, zda má toto přidělení „přechodný“ charakter ve smyslu této směrnice, což přísluší určit uvedenému soudu. Vnitrostátní soud, kterému byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, není povinen pouze na základě unijního práva upustit od použití takového přechodného ustanovení, které je v rozporu s unijním právem.

Ke třetí otázce

K přípustnosti

- 84 Společnost Daimler tvrdí, že třetí otázka je nepřípustná z důvodu, že není prokázána spojitost s unijním právem.
- 85 V tomto ohledu stačí konstatovat, že se tato otázka týká konkrétně toho, zda zaměstnanec agentury práce může vyvozovat přímo z unijního práva právo na pracovněprávní vztah s uživatelem v případě, že vnitrostátní právo nestanovilo sankci v případě nedodržení ustanovení směrnice 2008/104. Spojitost s unijním právem je tudíž dostatečně prokázána.
- 86 Z toho vyplývá, že třetí otázka je přípustná.

K věci samé

- 87 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 10 odst. 1 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě neexistence ustanovení vnitrostátního práva, jehož účelem je sankcionovat nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli, může zaměstnanec agentury práce z unijního práva vyvozovat subjektivní právo na vznik pracovněprávního vztahu s uživatelem.
- 88 Tato otázka byla předkládajícím soudem vznesena vzhledem ke skutečnosti, že německý zákonodárce až do 31. března 2017 nestanovil žádnou sankci v případě, že přidělení zaměstnance agentury práce již nemůže být považováno za přechodné.
- 89 Tento soud, který uvádí, že použitelné vnitrostátní právo stanoví, že pracovněprávní vztah s uživatelem vzniká v okamžiku, kdy agentura práce nemá povolení vyžadované pro přidělování zaměstnanců, si přitom klade otázku, zda z užitečného účinku čl. 10 odst. 1 směrnice 2008/104 není třeba vyvodit, že by se tatáž sankce měla vztahovat i na přidělení, které již nemá přechodný charakter.
- 90 Úvodem je třeba uvést, že předpoklad, ze kterého vychází předkládající soud, podle kterého v Německu nebyla stanovena žádná sankce pro případ, že přidělení zaměstnance agentury práce již nemůže být považováno za přechodné, je zpochybněn německou vládou, která zdůrazňuje, že přidělení zaměstnance agentury práce, která nemají přechodný charakter, již byla sankcionována před 1. dubnem 2017 odnětím povolení požadovaného k přidělování zaměstnanců agenturami práce.
- 91 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora v rámci postupu upraveného článkem 267 SFEU jsou funkce Soudního dvora a předkládajícího soudu jasně odlišné a výklad vnitrostátních předpisů náleží výlučně předkládajícímu soudu (rozsudek ze dne 14. listopadu 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, bod 28 a citovaná judikatura).
- 92 Soudnímu dvoru tedy nepřísluší, aby se v rámci řízení o předběžné otázce vyjadřoval k výkladu vnitrostátních ustanovení. Soudnímu dvoru totiž přísluší, aby vzal v rámci rozdělení pravomocí mezi soudy Unie a vnitrostátními soudy v úvahu takový skutkový a právní kontext, do něhož jsou předběžné otázky zasazeny, jaký vyplývá z předkládacího rozhodnutí (rozsudek ze dne 14. listopadu 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, bod 29 a citovaná judikatura).
- 93 Podle čl. 288 třetího pododstavce SFEU je směrnice závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.
- 94 Ačkoli toto ustanovení vyhrazuje členským státům svobodu volby způsobů a prostředků určených k zajištění provádění směrnice, tato svoboda se však nedotýká povinnosti uložené všem členským státům, jimž je směrnice určena, přijmout v rámci svých vnitrostátních právních ráďů všechna opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti směrnice v souladu s cílem, který sleduje (rozsudek ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, bod 15).
- 95 V projednávaném případě čl. 10 odst. 1 směrnice 2008/104 ukládá členským státům, aby přijaly vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli. Tyto státy musí zejména zajistit, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice. Odstavec 2 tohoto článku dodává, že členské státy

stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle směrnice 2008/104 a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování a upřesňuje, že tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující, což připomíná rovněž bod 21 odůvodnění této směrnice.

- 96 Jak jednoznačně vyplývá ze znění článku 10 směrnice 2008/104, toto ustanovení neobsahuje přesná pravidla, pokud jde o stanovení sankcí, které jsou v něm uvedeny, ale ponechává členským státům svobodu volby mezi těmi, která budou vhodná k dosažení jeho cíle.
- 97 Z toho vyplývá, že zaměstnanec agentury práce, jehož přidělení uživateli již nemá přechodný charakter v rozporu s čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 první větou směrnice 2008/104, nemůže s ohledem na judikaturu připomenutou v bodě 79 tohoto rozsudku z unijního práva vyvozovat subjektivní právo na vznik pracovněprávního vztahu s tímto uživatelem.
- 98 Opačný výklad by v praxi vedl k vyloučení posuzovací pravomoci přiznané pouze vnitrostátním zákonodárcům, jimž přísluší vytvoření vhodného režimu sankcí v rámci vymezeném v článku 10 směrnice 2008/104 (obdobně viz rozsudek ze dne 4. října 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 54).
- 99 Je však třeba připomenout, že účastník řízení poškozený nesouladem vnitrostátního práva s unijním právem by se mohl dovolávat judikatury vzešlé z rozsudku ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další (C-6/90 a C-9/90, EU:C:1991:428), aby případně dosáhl náhrady vzniklé škody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 50 a citovaná judikatura).
- 100 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 10 odst. 1 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě neexistence ustanovení vnitrostátního práva, jehož účelem je sankcionovat nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli, nemůže zaměstnanec agentury práce z unijního práva vyvozovat subjektivní právo na vznik pracovněprávního vztahu s uživatelem.

K páté otázce

- 101 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která sociální partnery opravňuje k tomu, aby se na úrovni odvětví, v němž působí uživatelé, odchýlili od maximální doby přidělení zaměstnanců agentury práce stanovené takovou právní úpravou.
- 102 Podle tohoto soudu je tato otázka vznesena s ohledem na okolnost, že čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, který stanoví, že sociální partneři mohou zavést ustanovení, která se odchyľují od zásady uvedené v odstavci 1 tohoto článku, se týká pouze odchylek od zásady rovného zacházení, jak je konkretizována v uvedeném článku. Nejeví se tak, že by sociálním partnerům byly přiznány pravomoci, pokud jde o úpravu doby přidělování zaměstnanců.
- 103 Je zajisté pravda, jak vyplývá z čl. 5 odst. 3 směrnice 2008/104, že členské státy mohou pouze za určitých podmínek poskytnout sociálním partnerům možnost odchýlit se od podmínek uvedených v odstavci 1 tohoto článku. Kromě toho bod 17 odůvodnění této směrnice v tomto ohledu uvádí, že v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni by měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.

- 104 Je však nutno konstatovat, že úloha sociálních partnerů při provádění směrnice 2008/104 není omezena na úkol, který jim svěřuje článek 5 této směrnice.
- 105 Zprvce konkrétně bod 16 odůvodnění uvedené směrnice uvádí rozsáhlou škálu činnosti sociálních partnerů, když blíže uvádí, že členské státy mohou umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce. Kromě toho z bodu 19 odůvodnění téže směrnice vyplývá, že touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných unijních právních předpisů. Z toho vyplývá, že členské státy mají v tomto ohledu široký prostor pro uvážení, zejména při definování sociálních partnerů k tomu účelu oprávněných.
- 106 Zadruhé je třeba uvést, že článek 9 směrnice 2008/104 v podstatě stanoví, že členské státy mohou umožnit uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnicí.
- 107 Zatřetí, jak jednoznačně vyplývá z čl. 11 odst. 1 směrnice 2008/104, členské státy mohou pro dosažení souladu s výsledkem této směrnice buď přijmout právní a správní předpisy nezbytné v tomto ohledu nebo zajistit, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice.
- 108 Možnost takto přiznaná členským státům směrnicí 2008/104 je v souladu s judikaturou Soudního dvora, podle které členské státy mohou přenechat starost o dosažení cílů sociální politiky stanovených směrnicí v dané oblasti v první řadě sociálním partnerům (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. února 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, bod 39 a citovaná judikatura).
- 109 Tato možnost však nezabavuje členské státy povinnosti prostřednictvím vhodných právních či správních opatření zajistit, aby zaměstnanci agentur práce měli možnost využít v celém rozsahu ochrany, kterou jim poskytuje směrnice 2008/104 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. února 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, bod 40 a citovaná judikatura).
- 110 Pokud jde o okolnost, zda v projednávané věci mají pravomoc sociální partneři na úrovni odvětví, v němž působí uživatelé, je třeba uvést, že směrnice 2008/104 v tomto ohledu nestanoví žádné omezení nebo povinnost, takže takové rozhodnutí spadá do prostoru pro uvážení členských států.
- 111 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na pátou otázku odpovědět tak, že směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která sociální partnery opravňuje k tomu, aby se na úrovni odvětví, v němž působí uživatelé, odchýlili od maximální doby přidělení zaměstnanců agentury práce stanovené takovou právní úpravou.

K nákladům řízení

- 112 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 (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání musí být vykládán v tom smyslu, že výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v tomto ustanovení nebrání přidělení zaměstnance, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, uživateli za účelem obsazení pracovního místa, které je trvalé a není obsazováno jako zástup.
- 2) Článek 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 směrnice 2008/104 musejí být vykládány v tom smyslu, že obnovení opakujících se přidělení zaměstnance agentury práce na stejné pracovní místo u uživatele na dobu 55 měsíců představuje zneužívání takových přidělení v případě, že opakující se přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedou k tomu, že činnost u tohoto uživatele bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, s ohledem na všechny relevantní okolnosti, které zahrnují zejména zvláštnosti daného odvětví, a v kontextu vnitrostátního právního rámce, pokud není objektivně vysvětleno využívání po sobě jdoucích smluv o přidělení agenturního zaměstnance dotyčným uživatelem, což přísluší určit předkládajícímu soudu.
- 3) Směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální dobu přidělení téhož zaměstnance agentury práce u téhož uživatele, v případě, že tato právní úprava pro účely výpočtu této doby vylučuje na základě přechodného ustanovení zohlednění období předcházejících nabytí účinnosti takové právní úpravy, přičemž zbavuje vnitrostátní soud možnosti zohlednit skutečnou dobu přidělení zaměstnance agentury práce pro účely určení, zda má toto přidělení „přechodný“ charakter ve smyslu této směrnice, což přísluší určit uvedenému soudu. Vnitrostátní soud, kterému byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, není povinen pouze na základě unijního práva upustit od použití takového přechodného ustanovení, které je v rozporu s unijním právem.
- 4) Článek 10 odst. 1 směrnice 2008/104 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě neexistence ustanovení vnitrostátního práva, jehož účelem je sankcionovat nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli, nemůže zaměstnanec agentury práce z unijního práva vyvozovat subjektivní právo na vznik pracovněprávního vztahu s uživatelem.
- 5) Směrnice 2008/104 musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která sociální partnery opravňuje k tomu, aby se na úrovni odvětví, v němž působí uživatelé, odchýlili od maximální doby přidělení zaměstnanců agentury práce stanovené takovou právní úpravou.

Podpisy.