UZNESENIE SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 15. septembra 2010 *

Vo veci C-386/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Cour du travail de Bruxelles (Belgicko) z 21. septembra 2009 a doručený Súdnemu dvoru 30. septembra 2009, ktorý súvisí s konaním:

Jhonny Briot

proti

Randstad Interim,

Sodexho SA,

* Jazyk konania: francúzština.

Rade Európskej únie,

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predsedníčka siedmej komory R. Silva de Lapuerta, sudcovia J. Malenovský (spravodajca) a T. von Danwitz,

generálna advokátka: V. Trstenjak,
tajomník: R. Grass,

po informovaní vnútroštátneho súdu, že Súdny dvor navrhuje rozhodnúť na základe odôvodneného uznesenia v súlade s článkom 104 ods. 3 druhého pododseku svojho rokovacieho poriadku,

po vyzvaní dotknutých osôb uvedených v článku 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie, aby predložili prípadné pripomienky v tejto súvislosti,

po vypočutí generálnej advokátky,

vydal toto

Uznesenie

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 2 až 4 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Jhonnym Briotom na jednej strane a agentúrou dočasného zamestnávania Randstad Interim (ďalej len „Randstad"), spoločnosťou Sodexho (ďalej len „Sodexho") a Radou Európskej únie (ďalej len „Rada") na druhej strane vo veci viacerých návrhov J. Briota, ktoré sa týkajú jednak jeho pracovných podmienok počas výkonu práce v reštaurácii Rady v Bruseli na základe zmluvy o dočasnom zamestnaní uzavretej s Randstad a jednak skutočnosti, že po tom, čo prevádzku uvedenej reštaurácie prevzala Sodexho, nebol prijatý do jej služieb.

Právny rámec

Právo Únie

3 Smernica 2001/23 je kodifikáciou smernice Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. ES L 201, s. 88).

4 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2001/23:

„a) Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo časti podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia.

b) Podľa písmena a) a nasledujúcich ustanovení tohto článku prevod v zmysle tejto smernice je, keď ide o prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková."

5 Článok 2 smernice 2001/23 stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice:

a) ‚prevádzateľom' sa rozumie každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 prestáva byť zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu;

b) ‚nadobúdateľom' sa rozumie každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 sa stáva zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu;

…

2. Táto smernica platí bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pracovnoprávne predpisy týkajúce sa definície pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.

Členské štáty však nevylúčia z rozsahu pôsobnosti tejto smernice pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy len z dôvodu:

…

c) že ide o dočasné pracovnoprávne vzťahy v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 91/383/EHS a prevádzaný podnik, závod alebo časť podniku alebo závodu je alebo sčasti je dočasným zamestnávateľským podnikom, ktorý je zamestnávateľom.“

6 Podľa článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2001/23:

„Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.“

7 Článok 4 ods. 1 prvý pododsek uvedenej smernice znie takto:

„Prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa. Toto ustanovenie však nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa pracovníkov.“

Vnútroštátna právna úprava

8 Ustanovenia smernice boli do belgického práva prebraté prostredníctvom kolektívnej zmluvy č. 32a zo 7. júna 1985 uzavretej v rámci Conseil national du travail (Hospodárska a sociálna rada), ktorá sa týkala zachovania práv zamestnancov v prípade

zmeny zamestnávateľa z dôvodu zmluvného prevodu podniku a upravovala práva prevzatých zamestnancov v prípade prevodu majetku z dôvodu úpadku alebo súdneho vyrovnania postúpením majetku, a ktorá sa stala záväznou v zmysle kráľovského nariadenia z 25. júla 1985 (*Moniteur belge* z 9. augusta 1985, s. 11527), zmeneného a doplneného kolektívnou zmluvou č. 32c z 19. septembra 1989, ktorá sa stala záväznou v zmysle kráľovského nariadenia zo 6. marca 1990 (*Moniteur belge* z 21. marca 1990, s. 5114).

9 Pokiaľ ide o osobnú pôsobnosť, uvedená kolektívna zmluva prevzala zo smernice definíciu pojmu „prevádzateľ“ a „nadobúdateľ“ a okrem toho spresňuje:

„— na uplatňovanie tejto kolektívnej zmluvy sa pod pojmom zamestnanci rozumejú osoby, ktoré vykonávajú prácu na základe pracovnej zmluvy alebo učňovskej zmluvy,

— rovnaké práva ako zamestnanci majú všetky osoby, ktoré vykonávajú prácu podľa pokynov inej osoby na inom právnom základe, než je pracovná zmluva“.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Dňa 1. septembra 1998 uzavrel generálny sekretariát Rady s agentúrou Randstad rámcovú zmluvu. Táto rámcová zmluva na základe žiadosti Rady upravovala pridelenie dočasných zamestnancov s kvalifikáciou kuchár, vedúci úseku kuchyne, správca skladu, čašník/zástupca vedúceho úseku kuchyne a umývač riadu.

11 Od 3. septembra 1998 bol J. Briot pridelený Rade na výkon práce na základe viacerých pracovných zmlúv uzavretých na dobu určitú s agentúrou dočasného zamestnávania Daoust a neskôr, od 15. januára 2001, s agentúrou Randstad.

12 J. Briot pracoval najskôr ako umývač riadu a neskôr, od 15. januára 2001, ako kuchár.

13 Od 1. januára 2003 Rada zmenila prevádzku svojej reštaurácie a zverila jej správu len jednému dodávateľovi, a to spoločnosti Sodexho.

14 Po prevzatí prevádzky sa Sodexho obrátila na spoločnosti Compass Group Belgilux a Iris Cleaning, aby zistila, ktorí zamestnanci týchto podnikov musia byť prijatí podľa kolektívnych zmlúv týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevode podniku.

15 Platnosť pracovnej zmluvy J. Briota sa skončila 20. decembra 2002 a po tomto dátume mu už ďalšiu zmluvu na dobu určitú Randstad neponúkla.

16 Listom z 3. júna 2003 odborová organizácia J. Briota vyzvala Radu a Randstad, aby mu vyplatili náhradu škody za prerušenie pracovnoprávneho vzťahu a protiprávnu výpoveď, ako aj ďalšie odškodnenie za odchod do predčasného starobného dôchodku a takisto rozdiely medzi mzdou úradníkov Rady a mzdou, ktorá mu bola vyplatená.

17 Generálny sekretariát Rady listom z 29. júla 2003 spochybnil protiprávnosť pridelenia J. Briota, ako aj neúplné vyplatenie jeho mzdy a pripomenul, že podľa rozsudku Súdneho dvora z 3. októbra 1985, Tordeur (232/84, Zb. s. 3223), voči inštitúciám Spoločenstva nemožno uplatniť občianskoprávne sankcie podľa článku 31 zákona z 24. júla 1987 o práci na dobu určitú, dočasnej agentúrnej práci a pridelení pracovníkov na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi (*Moniteur belge* z 20. augusta 1987, s. 12405).

18 Keďže strany nedospeli k dohode, J. Briot sa rozhodol podať žalobu na Tribunal du travail de Bruxelles (Pracovný súd v Bruseli).

19 Tento súd v podstate rozhodol, že pridelením J. Briota na výkon práce k Rade došlo k porušeniu zákona z 24. júla 1987, pričom však voči Rade nemožno uplatniť sankciu. Tento súd tiež konštatoval jednak, že vzhľadom na to, že medzi J. Briotom a Radou nebola uzavretá pracovná zmluva, Radu nie je možné zaviazať na náhradu škody z dôvodu prerušenia pracovnej zmluvy J. Briota, a jednak, že práva a povinnosti vyplývajúce z uvedenej pracovnej zmluvy nemohli byť prevedené na Sodexho po tom, čo na ňu Rada previedla prevádzku reštaurácie.

20 J. Briot podal proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Cour du travail de Bruxelles (Odvolací pracovný súd v Bruseli) 5. decembra 2007.

21 Rozsudkom z 19. januára 2009 tento súd rozhodol o opätovnom otvorení ústnej časti konania, pokiaľ ide o existenciu a prípadné následky prevodu podniku. V tejto súvislosti J. Briot uviedol, že nadobudnutie prevádzky reštaurácie Rady spoločnosťou Sodexho 1. januára 2001 je prevodom podniku, preto bola Sodexho povinná prijať ho do svojich služieb. Domáhal sa prehodnotenia rozsudku prvostupňového súdu

v rozsahu, v akom rozhodol, že vzhľadom na to, že medzi J. Briotom a Radou nebola uzavretá pracovná zmluva, práva a povinnosti J. Briota nemohli byť prevedené na Sodexho.

22 Za týchto okolností Cour du travail de Bruxelles rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. a) Považuje sa agentúra dočasného zamestnávania alebo inštitúcia, pod ktorej kontrolou a riadením dočasní zamestnanci vykonávali prácu, za zamestnávateľa prevádzateľa v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23, ak v rámci prevodu podniku podľa článku 1 ods. 1 tejto smernice vyjde najavo, že prevádzaný podnik, konkrétne reštaurácia inštitúcie Spoločenstva, mala k dispozícii veľké množstvo pridelených dočasných agentúrnych zamestnancov na základe rámcovej zmluvy uzavretej s rôznymi agentúrami dočasného zamestnávania?

b) Je potrebné sa domnievať, že v prípade, že postavenie zamestnávateľa prevádzateľa nemôže byť priznané agentúre dočasného zamestnávania ani užívateľskému podniku, dočasní zamestnanci nemajú právo na záruky stanovené v smernici 2001/23?

2. Má sa článok 4 ods. 1 smernice 2001/23… vykladať v tom zmysle, že neobnovenie pracovných zmlúv dočasných agentúrnych zamestnancov uzavretých na dobu určitú z dôvodu prevodu činnosti, na výkon ktorej boli pridelení, porušuje zákaz stanovený v tomto ustanovení, pričom týchto dočasných agentúrnych zamestnancov treba považovať za naďalej pridelených na výkon práce k užívateľskému podniku ku dňu prevodu?

3. a) Má sa článok 3 ods. 1 smernice 2001/23…, prípadne v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. c) [tejto smernice] vykladať tak, že ukladá nadobúdateľovi povinnosť zachovať pracovnoprávny vzťah s dočasnými agentúrnymi zamestnancami pridelenými na výkon činnosti, ktorá bola predmetom prevodu, a to v tom zmysle, že je potrebné ich považovať za naďalej pridelených užívateľskému podniku ku dňu prevodu?

   b) Má sa v prípade kladnej odpovede na tretiu otázku článok 3 ods. 1 [tejto smernice] vykladať v tom zmysle, že ukladá povinnosť uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú v prípade, že nadobúdateľ nie je agentúrou dočasného zamestnávania a nemôže uzavrieť zmluvu o dočasnej agentúrnej práci?“

O prejudiciálnych otázkach

O druhej otázke

23 Druhou prejudiciálnou otázkou, ktorú je potrebné preskúmať ako prvú, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či je neobnovenie pracovných zmlúv dočasných agentúrnych zamestnancov uzavretých na dobu určitú z dôvodu prevodu činnosti, ktorú vykonávali, porušením zákazu stanoveného v článku 4 ods. 1 smernice 2001/03, v dôsledku čoho by sa títo dočasní agentúrni zamestnanci mali považovať za zamestnancov, ktorí boli ku dňu uvedeného prevodu naďalej pridelení užívateľskému podniku.

24 Keďže sa Súdny dvor domnieval, že odpoveď na túto otázku nevyvoláva žiadne pochybnosti, v súlade s článkom 104 ods. 3 druhým pododsekom svojho rokovacieho poriadku vyrozumel vnútroštátny súd, že zamýšľa rozhodnúť odôvodneným uznesením, a vyzval účastníkov konania uvedených v článku 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie, aby k tejto otázke predložili svoje prípadné pripomienky.

25 J. Briot, ako aj belgická a nemecká vláda odpovedali na výzvu Súdneho dvora. J. Briot požiadal, aby sa vzhľadom na dôležitosť položených otázok pre dočasných agentúrnych zamestnancov, ktorí sú pravidelne prideľovaní na prácu užívateľskému podniku, uskutočnilo pojednávanie. V tejto súvislosti tvrdí, že situáciu dočasných agentúrnych zamestnancov, ktorí sú oprávnene prideľovaní na prácu užívateľským podnikom, treba odlíšiť od situácie, keď viac ako sto pracovníkov pracuje neoprávnene v službách toho istého užívateľského podniku viac než 3 roky. V tomto prípade možno subjekt zložený z dočasných pracovníkov identifikovať tak v rámci spoločnosti, ako aj užívateľského podniku. Keďže však tieto pripomienky poukazujú na skutočnosť nesúvisiacu s problematikou, ktorá je predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania, nemôžu viesť Súdny dvor k tomu, aby upustil od zvolenému procesnému postupu. Belgická a nemecká vláda nenamietali proti tomu, aby Súdny dvor rozhodol odôvodneným uznesením.

26 V prvom rade treba uviesť, ako už Súdny dvor opakovane rozhodol, že smernica 2001/23 zaručuje zachovanie práv zamestnancov pri zmene zamestnávateľa podniku v tom zmysle, že im umožňuje pokračovať v pracovnom pomere s novým zamestnávateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom (pozri najmä rozsudok z 27. novembra 2008, Juuri, C-396/07, Zb. s. I-8883, bod 28 a citovanú judikatúru). Cieľom uvedenej smernice je čo najlepšie zaručiť nezmenené obnovenie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov s nadobúdateľom, aby sa dotknutí zamestnanci neocitli len z dôvodu prevodu v nevýhodnejšom postavení (pozri analogicky, pokiaľ ide o smernicu 77/187, rozsudky zo 17. decembra 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Zb. s. 5465, bod 25, a z 26. mája 2005, Celtec, C-478/03, Zb. s. I-4389, bod 26).

27 Z vyššie uvedeného, ako aj zo samotného znenia článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2001/23 vyplýva, že ochrana, ktorú zaručuje táto smernica, sa vzťahuje len na zamestnancov, ktorí v čase prevodu majú pracovnú zmluvu alebo sú v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu.

28 V tejto súvislosti Súdny dvor v súvislosti so smernicou 77/187 uviedol, že pokiaľ osobitný predpis nestanovuje inak, ochrany podľa tejto smernice sa môžu domáhať len tí zamestnanci, ktorých pracovná zmluva je platná alebo pracovnoprávny vzťah existuje v čase prevodu, pričom existencia alebo neexistencia pracovnoprávneho stavu v tomto čase sa má posudzovať podľa vnútroštátneho práva pod podmienkou, že budú dodržané záväzné pravidlá uvedenej smernice týkajúce sa ochrany zamestnancov proti prepúšťaniu z dôvodu prevodu podniku (pozri rozsudok z 15. júna 1988, Bork International a i., 101/87, Zb. s. 3057, bod 17).

29 Nakoniec treba v tejto súvislosti uviesť, že podľa článku 4 ods. 1 smernice 2001/23 prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa.

30 Na zamestnancov, ktorých zamestnáva podnik a ktorých pracovná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah bol ukončený pred uskutočnením prevodu, pričom došlo k porušeniu článku 4 ods. 1 smernice 2001/23, treba preto hľadieť ako na zamestnancov naďalej zamestnaných podnikom ku dňu prevodu s tým, že povinnosti zamestnávateľa voči nim právoplatne prechádzajú z prevádzateľa na nadobúdateľa v súlade s článkom 3 ods. 1 uvedenej smernice (pozri analogicky rozsudok Bork International a i., už citovaný, bod 18).

31 Ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, žalobca vo veci samej bol od 3. septembra 1998 pridelený Rade na výkon práce na základe viacerých pracovných zmlúv na dobu určitú uzavretých s agentúrou dočasného zamestnávania Daoust a neskôr, od 15. januára 2001, s agentúrou Randstad. Platnosť jeho pracovnej zmluvy s Randstad

uplynula 20. decembra 2002, čiže pred prevodom činnosti, na ktorú bol pridelený, ku ktorému došlo 1. januára 2003, a žiadnu inú pracovnú zmluvu mu jeho bývalý zamestnávateľ v tom čase neponúkol. Okrem toho žiadna skutočnosť vyplývajúca zo spisu nepreukazuje, že medzi Randstad a J. Britom existoval ku dňu prevodu iný druh pracovnoprávneho vzťahu.

32 Vzhľadom na to, že zamestnanec uzavrel pracovnú zmluvu na dobu určitú, musí si byť plne vedomý toho, že platnosť tejto pracovnej zmluvy končí *ipso facto* k dohodnutému dňu. Od samého začiatku tohto zmluvného vzťahu musí očakávať, že po uplynutí dohodnutého obdobia druhá strana využije svoje právo odvolať sa na zánik zmluvy.

33 Z toho vyplýva, že zamestnanec v zásade nemá nárok na obnovenie pracovnej zmluvy na dobu určitú. Skutočnosť, že deň uplynutia platnosti tejto zmluvy predchádza dňu plánovaného prevodu činnosti, na ktorú bol zamestnanec pridelený, takýto nárok nezakladá.

34 Na takéto predĺženie je preto potrebný nový súhlasný prejav vôle medzi zamestnávateľom a zamestnancom. V prípade prepustenia k ukončeniu platnosti pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru však dochádza na základe jednostranného rozhodnutia zamestnávateľa. Treba preto konštatovať, že neobnovenie pracovnej zmluvy uzavretej na dobu určitú, ktorá sa týkala dočasného agentúrneho zamestnania, z dôvodu neexistencie nového súhlasného prejavu vôle medzi zamestnávateľom a zamestnancom nemožno stotožniť s prepúšťaním v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2001/23 (pozri analogicky rozsudok zo 4. októbra 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Zb. s. I-6915, bod 45).

35 Z vyššie uvedeného vyplýva, že za takých okolností, ako sú okolnosti vo veci samej, neobnovenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorej platnosť sa skončila z dôvodu uplynutia obdobia, na ktoré bola uzavretá, pred dňom prevodu činnosti, na ktorú bol

dotknutý dočasný agentúrny zamestnanec pridelený, nie je porušením zákazu stanoveného v článku 4 ods. 1 smernice 2001/23.

36 Nakoniec je potrebné spresniť, že vzhľadom na to, že Súdny dvor rozhoduje len o uplatniteľnosti smernice 2001/23, toto riešenie nemá vplyv na ochranu pred zneužitím po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, ktorá by sa na dočasného agentúrneho zamestnanca, akým je žalobca vo veci samej, mohla vzťahovať na základe iných ustanovení práva Únie, najmä smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ani na ich výklad Súdnym dvorom.

37 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na druhú položenú otázku odpovedať tak, že za takých okolností, ako sú okolnosti vo veci samej, neobnovenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorej platnosť sa skončila z dôvodu uplynutia obdobia, na ktoré bola uzavretá, pred dňom prevodu činnosti, na ktorú bol dotknutý dočasný agentúrny zamestnanec pridelený, nie je porušením zákazu stanoveného v článku 4 ods. 1 smernice 2001/23. Uvedeného dočasného agentúrneho zamestnanca preto nemožno považovať za zamestnanca, ktorý je ku dňu uvedeného prevodu naďalej pridelený užívateľskému podniku.

O prvej a tretej otázke

38 Keďže z dôvodov uvedených v rámci odpovede na druhú otázku sa zamestnanec, ktorý sa nachádza v takej situácii, v akej je žalobca vo veci samej, nemôže domáhať ochrany stanovenej smernicou 2001/23, na prvú a tretiu otázku nie je potrebné odpovedať.

O trovách

39 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (siedma komora) rozhodol takto:

Za takých okolností, ako sú okolnosti vo veci samej, neobnovenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorej platnosť sa skončila z dôvodu uplynutia obdobia, na ktoré bola uzavretá, pred dňom prevodu činnosti, na ktorú bol dotknutý dočasný agentúrny zamestnanec pridelený, nie je porušením zákazu stanoveného v článku 4 ods. 1 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov. Uvedeného dočasného agentúrneho zamestnanca preto nemožno považovať za zamestnanca, ktorý je ku dňu uvedeného prevodu naďalej pridelený užívateľskému podniku.

Podpisy