Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (siedma komora)

z 24. júna 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložka 5 – Opatrenia na zabránenie zneužívania vyplývajúceho z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – Opakované pracovné zmluvy na dobu určitú v odvetví stavebníctva nazývané *fijos de obra* – Pojem ‚objektívne dôvody' odôvodňujúci obnovovanie takýchto zmlúv – Smernica 2001/23/ES – Článok 1 ods. 1 – Prevod podniku – Článok 3 ods. 1 – Zachovanie práv pracovníkov – Prechod práv a povinností vyplývajúcich z pracovných zmlúv, uskutočnený na základe ustanovení kolektívnej zmluvy – Kolektívna zmluva obmedzujúca práva a povinnosti prevádzaných pracovníkov na práva a povinnosti vyplývajúce z poslednej zmluvy uzatvorenej s odstupujúcim podnikom"

Vo veci C-550/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social no 14 de Madrid (Pracovný súd č. 14 Madrid, Španielsko) zo 4. júla 2019 a doručený Súdnemu dvoru 17. júla 2019, ktorý súvisí s konaním:

**EV**

proti

**Obras y Servicios Públicos SA,**

**Acciona Agua SA,**

SÚDNY DVOR (siedma komora),

v zložení: predseda siedmej komory A. Kumin (spravodajca), sudcovia P. G. Xuereb a I. Ziemele,

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– EV, v zastúpení: F. Luján de Frías, abogado,

* Jazyk konania: španielčina.

– Obras y Servicios Públicos SA, v zastúpení: F. J. Berriatua Horta, abogado,

– Acciona Agua SA, v zastúpení: J. Revoiro Mingo, abogado,

– španielska vláda, v zastúpení: J. Rodríguez de la Rúa Puig, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, B.-R. Killmann a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

## Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená v prílohe 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, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ako aj článku 1 ods. 1 a článku 3 ods. 1 prvého odseku 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, 2001, s. 16, Mim. vyd. 05/004, s. 98).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi EV a spoločnosťou Obras y Servicios Públicos SA, jeho bývalým zamestnávateľom, a spoločnosťou Acciona Agua SA, jeho súčasným zamestnávateľom, vo veci uznania počtu odpracovaných rokov za odpracované roky a neurčitosti povahy jeho pracovného pomeru.

### Právny rámec

#### *Právo Únie*

#### *Rámcová dohoda*

3 Doložka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, vo svojom bode 1 stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“

4 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, vo svojom bode 1 stanovuje:

„V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívnych dôvodov odôvodňujúcich obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo takýchto pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];

b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;

c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [počet obnovení takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*].“

***Smernica 2001/23***

5 Odôvodnenie 3 smernice 2001/23 stanovuje, že „je potrebné zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované“.

6 Článok 1 ods. 1 písm. a) a b) uvedenej smernice znie:

„a) Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo čas[ti] podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu [na základe zmluvného prevodu – *neoficiálny preklad*] 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.“

7 Článok 3 ods. 1 prvý pododsek uvedenej smernice stanovuje:

„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.“

## *Španielske právo*

### *Zákon 32/2006*

8 Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (zákon č. 32/2006 o subdodávkach v odvetví stavebníctva) z 18. októbra 2006 (BOE č. 250 z 19. októbra 2006, s. 36317) vo svojom treťom dodatočnom ustanovení stanovuje:

„S cieľom zlepšiť kvalitu zamestnania pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na stavebných prácach, a tým zlepšiť ich ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, môže kolektívne vyjednávanie na vnútroštátnej úrovni v odvetví stavebníctva upraviť podmienky zmluvy pre jasne definovanú prácu alebo službu vo všeobecnosti podľa vzorov zabezpečujúcich väčšiu stabilitu pri zamestnávaní pracovníkov, a to obdobne, ako je to v súčasnosti upravené v tejto oblasti vyjednávania.“

### *Zákonník práce*

9 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) v znení Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015, ktorým sa schválilo prepracované znenie Zákonníka práce) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224, ďalej len „Zákonník práce“) vo svojom treťom dodatočnom ustanovení stanovuje:

„Ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a), článku 15 ods. 5 a článku 49 ods. 1 písm. c) nemajú vplyv na to, čo je dohodnuté alebo čo môže byť dohodnuté pri kolektívnom vyjednávaní v súlade s tretím dodatočným ustanovením [zákona č. 32/2006], pokiaľ ide o pracovnú zmluvu *fijo de obra*, a to vrátane odstupného.“

10 Článok 15 Zákonníka práce s názvom „Doba trvania zmluvy“ v odsekoch 1 a 5 stanovuje:

„1. „Pracovná zmluva sa môže uzavrieť na dobu neurčitú alebo na dobu určitú.

Pracovné zmluvy na dobu určitú možno uzavrieť v týchto prípadoch:

a) ak bol pracovník zamestnaný na účely splnenia určitej úlohy alebo vykonania určitej služby, ktorá je samostatná a oddeliteľná od všetkých činností podniku, pričom jej splnenie je časovo obmedzené, ale má v zásade neurčitú dĺžku trvania. Tieto zmluvy nemožno uzavrieť na dobu dlhšiu ako tri roky, pričom túto dobu možno predĺžiť najviac o dvanásť mesiacov odvetvovou kolektívnou zmluvou na celoštátnej úrovni alebo, ak nebola uzatvorená, odvetvovou kolektívnou zmluvou na nižšej úrovni. Po uplynutí tejto doby pracovník získava postavenie stáleho pracovníka podniku.

…

5. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia odseku 1 písm. a) a odsekov 2 a 3 tohto článku, pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní na dobu dlhšiu ako 24 mesiacov počas obdobia 30 mesiacov s cieľom obsadiť rovnaké alebo odlišné pracovné miesto v rámci toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov na základe aspoň dvoch dočasných zmlúv, či už priamo, alebo prostredníctvom ich pridelenia agentúrami dočasného zamestnávania, a to podľa

rovnakých alebo odlišných zmluvných podmienok na dobu určitú, získavajú postavenie stálych pracovníkov.

Ustanovenia predchádzajúceho odseku sa uplatnia aj na prevod podniku alebo na prechod práv a povinností podniku v súlade so zákonom alebo kolektívnou zmluvou.

…“

***Všeobecná kolektívna zmluva v odvetví stavebníctva***

11 Convenio colectivo general del sector de la construcción (všeobecná kolektívna zmluva pre odvetvie stavebníctva), zaregistrovaná a uverejnená Resolución de la Dirección General de Empleo (uznesenie Generálneho riaditeľstva pre zamestnanie) z 21. septembra 2017 (BOE č. 232 z 26. septembra 2017, s. 94090), v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „predmetná kolektívna zmluva“), vo svojom článku 24 nazvanom „Pracovná zmluva na dobu určitú pre jasne definovanú prácu v odvetví stavebníctva, nazývaná *fijo de obra*“, stanovuje:

„…

2. Táto zmluva sa vo všeobecnosti uzatvára na jeden stavebný projekt bez ohľadu na dĺžku jeho trvania a skončí sa, keď sa práce, ktoré sa majú vykonať na uvedenom stavebnom projekte a ktoré sa zaraďujú do odvetvia a kategórie, do ktorej zamestnanec patrí, skončili. Táto zmluva sa vždy písomne potvrdí.

   Ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a) prvého pododseku [Zákonníka práce] sa preto neuplatňujú, bez ohľadu na dĺžku trvania zmluvy, a zamestnanci si zachovávajú postavenie *fijo de obra* tak v prípadoch uvedených v tomto ustanovení, ako aj v prípade prevodu podniku v zmysle článku 44 [Zákonníka práce] alebo prevodu zamestnancov uvedeného v článku 27 tejto kolektívnej zmluvy.

3. Vzhľadom na to, že sa uplatňuje zásada jedinej zmluvy, môžu zamestnanci *fijos de obra* bez toho, aby stratili toto postavenie, poskytovať služby tomu istému podniku v rôznych závodoch v tej istej provincii pod podmienkou, že bude uzatvorená výslovná dohoda s každým z po sebe nasledujúcich závodov na dobu maximálne 3 po sebe idúcich rokov, ibaže by práce patriace do ich špecializácie na poslednom stavebnom projekte presiahli toto obdobie, pričom v takom prípade dostanú na tento účel zodpovedajúci dokument v súlade so vzorom uvedeným v prílohe II a majú nárok na zodpovedajúce kompenzácie za svoje cesty. V tomto prípade sa neuplatňujú ani ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a) prvého pododseku a článku 15 ods. 5 Zákonníka práce, a to bez ohľadu na celkovú dobu poskytovania služieb, a pracovníci si zachovávajú postavenie *fijo de obra*, ako je uvedené vyššie.

…

5. Pracovný pomer na rozličných pracovných miestach, s prerušením alebo nepretržite, na základe aspoň dvoch zmlúv *fijos de obra* uzatvorených s tým istým podnikom alebo s tou istou skupinou podnikov počas obdobia a v lehote stanovenej v článku 15 ods. 5 [Zákonníka práce], preto neznamená získanie postavenia pracovníka na dobu neurčitú stanoveného týmto ustanovením.

   …

Postavenie pracovníka na dobu neurčitú sa nezíska ani v prípade prevodu podniku v zmysle článku 44 [Zákonníka práce] alebo prevodu zamestnancov uvedeného v článku 27 tejto kolektívnej zmluvy.

…“

12 Článok 27 predmetnej kolektívnej zmluvy s názvom „Prevod pracovníkov vo verejných zmluvách o údržbe ciest alebo železníc, vodných sieťach alebo o miestnej koncesii na údržbu a prestavbu chodníkov, dlažby, verejných ciest a kanalizačných sietí“ vo svojom odseku 2 stanovuje:

„Vo všetkých prípadoch finalizácie, straty, zrušenia alebo prevodu verejnej zákazky, ako aj v akýchkoľvek iných prípadoch alebo situáciách, ktoré zahŕňajú nahradenie subjektov alebo fyzických, alebo právnických osôb vykonávajúcich činnosť dotknutú zmluvou, sa zamestnanci odstupujúceho podniku pridelení k uvedenej zmluve prevedú na nový podnik alebo subjekt, ktorý má vykonávať dotknutú činnosť, pričom tento podnik je povinný dodržiavať práva a povinnosti priznané pracovníkom v podniku, ktorý nahrádza.

Keďže prevod upravený v tomto článku má za následok zlepšenie platnej právnej úpravy, výslovne sa stanovuje, že tieto práva a povinnosti sú obmedzené výlučne na práva a povinnosti vyplývajúce z poslednej zmluvy, ktorú uzatvoril zamestnanec s podnikom, ktorý odstupuje od verejnej zákazky, bez toho, aby podnik, ktorý pristupuje k zákazke, bol viazaný akoukoľvek predchádzajúcou zmluvou alebo dohodou, najmä na účely rokov odpracovaných v pracovnom pomere, náhrady za ukončenie zmluvy a akéhokoľvek iného mechanizmu zohľadňujúceho dobu poskytovania služieb, ibaže by boli takéto práva pracovníkovi priznané právoplatným rozhodnutím pred prevodom a tieto práva boli pristupujúcej spoločnosti oznámené v lehote a v súlade s postupmi stanovenými v tomto článku.

…“

## Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

13 Dňa 8. januára 1996 uzatvoril žalobca vo veci samej so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos prvú pracovnú zmluvu na dobu určitú na jasne definovanú prácu na plný úväzok v odvetví stavebníctva, nazývanú *fijo de obra*, ktorá skončila 16. januára 1997. Od 24. januára 1997 tieto dve strany uzatvorili päť ďalších zmlúv toho istého druhu, ktoré na seba nadväzovali bez prerušenia. Obras y Servicios Públicos priznala uvedenému žalobcovi odpracované roky od 1. januára 2014, teda odo dňa uzatvorenia poslednej z týchto zmlúv, ktorá ešte stále nebola ukončená.

14 Dňa 3. októbra 2017 Acciona Agua nahradila Obras y Servicios Públicos ako zamestnávateľ žalobcu vo veci samej v nadväznosti na to, že jej bola zadaná verejná zákazka s názvom „Naliehavá renovácia a opravy zásobovacej siete a siete opätovného použitia Canal de Isabel II Gestión SA (spis č. 148/2016, časť 2)“, ktorú dovtedy vykonávala Obras y Servicios Públicos. V rámci tohto nahradenia prevzala Acciona Agua podstatnú, pokiaľ ide o počet a schopnosti, časť pracovníkov, ktorí boli zamestnaní v spoločnosti Obras y Servicios Públicos, na plnenie tejto verejnej zákazky.

15 Približne mesiac pred uvedeným nahradením, teda 5. septembra 2017, podal žalobca vo veci samej na Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Pracovný súd č. 14 Madrid, Španielsko) žalobu o uznanie práv proti týmto dvom posledným uvedeným spoločnostiam, ktorou na jednej strane žiadal, aby

mu boli priznané odpracované roky od 8. januára 1996, teda odo dňa uzatvorenia jeho prvej zmluvy so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos, a na druhej strane, aby sa určilo, že jeho pracovný pomer je pracovným pomerom na dobu neurčitú.

16 Podľa vnútroštátneho súdu situácia, o akú ide vo veci samej, keď bola verejná zákazka opätovne pridelená podniku, v rámci ktorej tento posledný uvedený podnik prevzal podstatnú časť zamestnancov, ktorú odstupujúci podnik pridelil na plnenie tejto verejnej zákazky, patrí do pôsobnosti smernice 2001/23 na základe jej článku 1 ods. 1.

17 V tejto súvislosti sa tento súd najmä domnieva, že činnosť, o akú ide vo veci samej, ktorá nevyžaduje špecifický materiál, možno považovať za činnosť založenú predovšetkým na pracovnej sile. V dôsledku toho skupina pracovníkov, ktorí trvalo vykonávajú spoločnú činnosť renovácie a opráv, môže v prípade neexistencie iných výrobných faktorov predstavovať hospodársky subjekt, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. b) tejto smernice, pod podmienkou, že nadobúdateľ prevezme podstatnú časť zamestnancov tohto subjektu, čo je prípad prejednávanej veci.

18 Okrem toho článok 3 ods. 1 prvý pododsek uvedenej smernice sa má vykladať v tom zmysle, že nástupnícky podnik je povinný zohľadniť nielen poslednú zmluvu uzatvorenú medzi pracovníkmi, ktorých prevzal, a odstupujúcim podnikom, ale aj všetky roky služby prevádzaných zamestnancov, pokiaľ táto povinnosť vyplýva z pracovnoprávneho vzťahu medzi týmito zamestnancami a týmto posledným uvedeným podnikom.

19 Pokiaľ ide o doložku 4 bod 1 rámcovej dohody, uvedený súd najmä v odpovedi na žiadosť o informácie, ktorú mu Súdny dvor zaslal 7. októbra 2019, tvrdí, že pracovníci na dobu určitú, ktorí získajú postavenie pracovníkov na dobu neurčitú opakovaným uzatváraním zmlúv na dobu určitú na príležitostné práce počas doby dlhšej ako tri roky, sa nachádzajú v porovnateľnej situácii ako pracovníci na dobu určitú, ktorí rovnako ako žalobca vo veci samej opakovane uzatvorili sériu zmlúv nazývaných *fijos de obra*.

20 Vnútroštátny súd tiež tvrdí, že predmetná kolektívna zmluva, ktorá vylučuje uplatňovanie Zákonníka práce, je uplatniteľná na spor vo veci samej, a spresňuje, že neexistuje žiadny objektívny dôvod, ktorý by odôvodňoval porušenie článku 15 ods. 1 a 5 tohto zákonníka.

21 V tomto kontexte má tento súd pochybnosti o súlade článku 24 ods. 2 a 5, ako aj článku 27 tejto kolektívnej zmluvy s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody a článkom 3 ods. 1 smernice 2001/23.

22 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Pracovný súd č. 14 Madrid) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody… a smernica 2001/23 vykladať v tom zmysle, že neexistuje objektívny dôvod na to, aby sa [predmetná] kolektívna zmluva [ktorej článok 24 ods. 2 stanovuje, že ustanovenia článku 15 ods. 1 písm. a) (Zákonníka práce) sa neuplatňujú bez ohľadu na dĺžku trvania zmluvy (vo všeobecnosti uzatvorenej) na jeden stavebnú projekt a že zamestnanci si zachovávajú postavenie *fijo de obra* tak v prípadoch uvedených v tomto ustanovení, ako aj v prípade prevodu podniku v zmysle článku 44 (tohto zákonníka) alebo prevodu zamestnancov uvedeného v článku 27 (tejto) kolektívnej zmluvy,] odchyľovala od španielskej právnej úpravy, [v rámci ktorej článok 15 ods. 1 písm. a) (tohto zákonníka) stanovuje, že ‚t)ieto zmluvy nemožno uzatvoriť na dobu dlhšiu ako tri roky, pričom túto dobu

možno predĺžiť najviac o dvanásť mesiacov odvetvovou kolektívnou zmluvou na celoštátnej úrovni alebo, ak nebola uzatvorená, odvetvovou kolektívnou zmluvou na nižšej úrovni. Po uplynutí tejto doby pracovník získava postavenie stáleho pracovníka podniku‘]?

2. Majú sa doložka 4 bod 1 rámcovej dohody… a smernica 2001/23 vykladať v tom zmysle, že neexistuje objektívny dôvod na to, aby sa [uvedená] kolektívna zmluva…, (ktorej článok 24 ods. 5 stanovuje, že [pracovný pomer na rozličných pracovných miestach, s prerušením alebo nepretržite, na základe dvoch alebo viacerých zmlúv *fijos de obra* uzatvorených s tým istým podnikom alebo s tou istou skupinou podnikov počas obdobia a v lehote stanovenej v článku 15 ods. 5 [Zákonníka práce], preto neznamená získanie postavenia pracovníka na dobu neurčitú stanoveného týmto ustanovením, ani v prípadoch upravených týmto ustanovením, ani v prípade prevodu podniku v zmysle článku 44 [tohto zákonníka] alebo prevodu zamestnancov uvedeného v článku 27 tejto kolektívnej zmluvy), odchyľovala od španielskej právnej úpravy, [v ktorej rámci článok 15 ods. 5 (uvedeného zákonníka) stanovuje, že ‚b) z toho, aby boli dotknuté ustanovenia odseku 1 písm. a) a odsekov 2 a 3 tohto článku, pracovníci, ktorí boli s prerušením alebo nepretržite zamestnaní na dobu dlhšiu ako 24 mesiacov počas obdobia 30 mesiacov s cieľom obsadiť rovnaké alebo odlišné pracovné miesto v rámci toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov na základe aspoň dvoch dočasných zmlúv, či už priamo, alebo prostredníctvom ich pridelenia agentúrami dočasného zamestnávania, a to podľa rovnakých alebo odlišných zmluvných podmienok na dobu určitú, získavajú postavenie stálych pracovníkov. Ustanovenia predchádzajúceho odseku sa uplatnia aj na prevod podniku alebo na prechod práv a povinností podniku v súlade so zákonom alebo kolektívnou zmluvou.‘]?

3. Má sa článok 3 ods. 1 smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby na základe [predmetnej] kolektívnej zmluvy vylúčilo, že práva a povinnosti, ktoré musí dodržiavať nový podnik alebo subjekt, ktorý bude vykonávať činnosť, ktorá je predmetom zákazky, sa obmedzia výlučne na tie práva a povinnosti, ktoré vznikli na základe poslednej zmluvy uzatvorenej medzi pracovníkom a podnikom, ktorý od zákazky odstupuje, a v tom zmysle, že to nepredstavuje objektívny dôvod na to, aby sa táto kolektívna zmluva odchyľovala od španielskej právnej úpravy, v ktorej rámci článok 44 [Zákonníka práce] stanovuje, že na nového zamestnávateľa prechádzajú všetky práva a povinnosti predchádzajúceho zamestnávateľa, bez toho, aby sa to obmedzovalo na poslednú zmluvu?“

## O prejudiciálnych otázkach

### *O právomoci Súdneho dvora*

23 Španielska vláda vyjadruje pochybnosti o právomoci Súdneho dvora rozhodovať o návrhu na začatie prejudiciálneho konania z dôvodu, že vnútroštátny súd sa svojimi otázkami v skutočnosti snaží získať výklad vzťahu existujúceho medzi rôznymi ustanoveniami vnútroštátneho práva.

24 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že mu neprináleží, aby v rámci prejudiciálneho konania vykladal vnútroštátne zákony a iné právne predpisy (rozsudok z 30. septembra 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, bod 23 a citovaná judikatúra).

25 V prejednávanej veci však treba návrh na začatie prejudiciálneho konania chápať v tom zmysle, že vnútroštátny súd sa nepýta Súdneho dvora na výklad vzťahu medzi predmetnou kolektívnou zmluvou a Zákonníkom práce, ale kladie otázku, či sa má doložka 4 bod 1 rámcovej dohody a článok 3 ods. 1 smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že bránia takým vnútroštátnym právnym predpisom, akým je článok 24 ods. 2 a 5, ako aj článok 27 ods. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

26 Okrem toho na účely určenia právomoci Súdneho dvora odpovedať na prejudiciálne otázky treba overiť, či konanie vo veci samej má súvislosť s právom Únie (rozsudok zo 7. mája 2020, Parking a Interplastics, C-267/19 a C-323/19, EU:C:2020:351, bod 27).

27 V tejto súvislosti stačí konštatovať, že prinajmenšom smernica 2001/23 nie je zjavne neuplatniteľná na spor vo veci samej, takže má súvislosť s právom Únie, ktorá odôvodňuje právomoc Súdneho dvora odpovedať na otázky položené vnútroštátnym súdom (pozri analogicky rozsudok zo 7. mája 2020, Parking a Interplastics, C-267/19 a C-323/19, EU:C:2020:351, bod 28).

28 Z vyššie uvedeného vyplýva, že Súdny dvor má právomoc rozhodnúť o tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

### *Prípustnosť prejudiciálnej otázky*

29 Španielska vláda a Európska komisia sa domnievajú, že položené otázky sú neprípustné z dôvodu ich hypotetickej povahy, neexistencie skutkových okolností umožňujúcich Súdnemu dvoru odpovedať na ne a neúplnosti opisu vnútroštátneho právneho rámca.

30 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na svoju vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Zamietnutie návrhu vnútroštátneho súdu Súdnym dvorom je možné len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 30. januára 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, bod 56 a citovaná judikatúra).

31 Z ustálenej judikatúry takisto vyplýva, že nevyhnutnosť dopracovať sa k výkladu práva Únie, ktorý bude pre vnútroštátny súd užitočný, vyžaduje, aby tento súd vymedzil skutkový a právny rámec ním položených otázok alebo aby prinajmenšom objasnil skutkové predpoklady, na ktorých sú tieto otázky založené. Návrh na začatie prejudiciálneho konania musí ďalej uvádzať presné dôvody, pre ktoré vnútroštátny súd považuje výklad práva Únie za sporný a položenie prejudiciálnych otázok Súdnemu dvoru za potrebné (rozsudok z 30. januára 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, bod 57 a citovaná judikatúra).

32 V prejednávanej veci vnútroštátny súd vo svojom návrhu, ako aj vo svojej odpovedi na žiadosť o informácie, ktorú mu adresoval Súdny dvor, dostatočne uvádza nielen dôvody, ktoré ho viedli k tomu, aby položil Súdnemu dvoru otázku, akým spôsobom treba vykladať doložku 4 bod 1 rámcovej dohody a článok 3 ods. 1 smernice 2001/23, ale aj dôvody, pre ktoré je tento výklad nevyhnutný na rozhodnutie sporu vo veci samej.

33 Tento súd sa totiž domnieva, že tieto ustanovenia práva Únie bránia ustanoveniam vnútroštátneho práva, akými sú článok 24 ods. 2 a 5, ako aj článok 27 ods. 2 predmetnej kolektívnej zmluvy, ktoré sa zdajú byť relevantné na účely rozhodnutia sporu vo veci samej, keďže žalobca vo veci samej opakovane uzatvoril celkovo šesť zmlúv nazývaných *fijos de obra*, pričom posledná z nich je platná už viac ako sedem rokov. Na jednej strane sa tak odsek 2 článku 24 tejto kolektívnej zmluvy, podľa ktorého je zmluva nazývaná *fijo de obra* uzatvorená na dobu neurčitú, ako aj odsek 5 tohto článku, ktorý upravuje opakované uzatváranie takýchto zmlúv, podľa uvedeného súdu v prejednávanej veci uplatnia. Na druhej strane z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že došlo k prevodu zamestnancov v rámci verejných zmlúv o údržbe vodovodných sietí v zmysle článku 27 uvedenej kolektívnej zmluvy.

34 Požadovaný výklad teda nie je zjavne bez vzťahu k realite alebo predmetu sporu vo veci samej a vznesené problémy nemajú hypotetickú povahu, ale vzťahujú sa na skutkové okolnosti, ktoré sú predmetom diskusie medzi účastníkmi konania vo veci samej a ktoré musí definovať vnútroštátny súd.

35 Okrem toho Súdny dvor disponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky položené vnútroštátnym súdom. Je totiž preukázané, že žalobca vo veci samej opakovane uzatvoril zmluvy so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos a z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že ide o zmluvy nazývané *fijos de obra*. Pokiaľ ide o uplatnenie relevantnej vnútroštátnej právnej úpravy, Súdny dvor sa musí preto pridŕžať situácie, ktorú uvedený súd považuje za preukázanú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. júna 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, bod 36 a citovanú judikatúru).

36 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že prejudiciálne otázky sú prípustné.

### *O veci samej*

#### *O prvej a druhej otázke*

37 Na úvod treba uviesť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, zavedeného článkom 267 ZFEÚ, prináleží Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť prejednávaný spor. Vzhľadom na to Súdnemu dvoru prináleží v prípade potreby preformulovať otázky, ktoré sú mu položené. Okolnosť, že vnútroštátny súd po formálnej stránke položil prejudiciálnu otázku s odkazom na určité ustanovenia práva Únie, nebráni tomu, aby Súdny dvor poskytol tomuto súdu všetky prvky výkladu, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie veci, ktorú prejednáva, či už na ne v texte svojich otázok odkázal, alebo nie. Súdnemu dvoru v tejto súvislosti prináleží, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia rozhodnutia vnútroštátneho súdu, vybral tie ustanovenia práva Únie, ktoré si so zreteľom na predmet sporu vyžadujú výklad [rozsudok z 23. apríla 2020, Land Niedersachsen (Predchádzajúce obdobia príslušnej praxe), C-710/18, EU:C:2020:299, bod 18 a citovaná judikatúra].

38 Svojou prvou a druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 bod 1 rámcovej dohody a smernica 2001/23 vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá odchylne od všeobecného režimu stanoveného vnútroštátnym právom umožňuje opakovane uzatvárať zmluvy na dobu určitú nazývané *fijos de obra*, a to bez ohľadu na dĺžku ich trvania.

39 V prvom rade treba uviesť, že hoci tento súd vo svojej prvej a druhej otázke odkazuje na túto smernicu, dôvody, ktoré v tejto súvislosti uvádza, sa v skutočnosti týkajú tretej otázky v rozsahu, v akom sa týkajú článku 27 ods. 2 predmetnej kolektívnej zmluvy, takže návrhy vznesené uvedeným súdom, ktoré sa týkajú uvedenej smernice, budú preskúmané v rámci tejto otázky.

40 V druhom rade na rozdiel od toho, čo sa domnieva vnútroštátny súd, doložku 4 bod 1 rámcovej dohody nemožno uplatniť na situáciu, o akú ide vo veci samej.

41 Tento súd sa totiž bez toho, aby vykonal podrobnú analýzu podmienok umožňujúcich kvalifikovať relevantnú referenčnú skupinu na vykonanie porovnania, ktoré uskutočňuje, odvoláva na diskrimináciu pracovníkov na dobu určitú v rozpore s touto doložkou, ktorí tak ako žalobca vo veci samej, opakovane uzatvorili sériu zmlúv nazývaných *fijos de obra*, v porovnaní s pracovníkmi na dobu určitú, ktorí uzatvorili zmluvy na príležitostné práce a ktorí nadobudli postavenie pracovníkov na dobu neurčitú v dôsledku opakovaného uzatvárania takýchto zmlúv, keďže celková doba trvania týchto zmlúv presiahla tri roky. Tieto dva typy pracovníkov na dobu určitú sa nachádzajú v porovnateľnej situácii v zmysle uvedenej doložky.

42 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora však vyplýva, že keďže zásada nediskriminácie bola touto rámcovou dohodou vykonávaná a vyjadrená len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, na prípadné rozdiely v zaobchádzaní medzi určitými kategóriami zamestnancov na dobu určitú sa nevzťahuje zásada nediskriminácie zakotvená v uvedenej rámcovej dohode (rozsudok z 22. januára 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 52 a citovaná judikatúra).

43 Ako naopak tvrdí Komisia, problematika súvisiaca so sporom vo veci samej spočíva v prípadnom zneužívaní zmlúv na dobu určitú nazývaných *fijos de obra*. Za týchto okolností a vzhľadom na informácie poskytnuté vnútroštátnym súdom je potrebné prvú a druhú položenú otázku preformulovať, aby sa vnútroštátnemu súdu poskytol užitočný výklad.

44 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania totiž vyplýva, že Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Pracovný súd č. 14 Madrid) sa týmito otázkami v skutočnosti pýta, či doložka 5 bod 1 rámcovej dohody má byť vykladaná len v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, podľa ktorej pracovné zmluvy na dobu určitú nazývané *fijos de obra* možno uzatvárať opakovane, takže pracovníci, ktorí uzatvorili takéto zmluvy, zostávajú na neurčitú dobu v postavení pracovníkov na dobu určitú, alebo naopak, či obnovovanie týchto zmlúv môže byť považované za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle bodu 1 písm. a) tejto doložky len preto, že táto vnútroštátna právna úprava stanovuje, že uvedené zmluvy sú vo všeobecnosti uzatvárané na jeden stavebný projekt bez ohľadu na dĺžku jeho trvania.

45 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že doložka 5 rámcovej dohody, ktorej účelom je dosiahnuť jeden z cieľov sledovaných touto dohodou, a to upraviť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, v bode 1 ukladá členským štátom povinnosť účinne a záväzne prijať najmenej jedno z opatrení, ktoré taxatívne vymedzuje, pokiaľ ich vnútroštátne právo neobsahuje rovnocenné zákonné opatrenia. Tri takto taxatívne vymedzené opatrenia v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov na obnovenie týchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto opakovane uzatváraných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 54 ako aj citovaná judikatúra].

46 Členské štáty v tomto smere disponujú mierou voľnej úvahy, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia, aby zohľadnili potreby príslušných odvetví a/alebo kategórií pracovníkov. Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zabránení takému zneužívaniu, pričom im ponecháva voľbu prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, pokiaľ nespochybnia cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, body 55 a 56, ako aj citovaná judikatúra].

47 Doložka 5 rámcovej dohody neuvádza osobitné sankcie v prípade, keď sa zistí, že došlo k zneužívaniu. V takom prípade vnútroštátnym orgánom prináleží prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť právnych noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 57, ako aj citovaná judikatúra].

48 Doložka 5 rámcovej dohody teda neukladá všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu pracovnej zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu však musí obsahovať iné účinné opatrenie, aby sa zabránilo zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, a prípadne ho sankcionovať [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 58, ako aj citovaná judikatúra].

49 Ak došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov, aby bolo možné náležite sankcionovať toto zneužívanie a odstrániť následky porušenia práva Únie. Podľa samotného znenia článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 členské štáty totiž musia „prija[ť] potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá“ [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 59 ako aj citovaná judikatúra].

50 Okrem toho treba pripomenúť, že Súdnemu dvoru neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, keďže táto úloha prináleží výlučne príslušným vnútroštátnym súdom, ktoré musia zistiť, či príslušné ustanovenia uplatniteľnej vnútroštátnej právnej úpravy spĺňajú požiadavky stanovené v doložke 5 rámcovej dohody [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 60, ako aj citovaná judikatúra].

51 V prejednávanej veci vnútroštátnemu súd teda prináleží, aby posúdil, do akej miery podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonávanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva predstavujú primerané opatrenie, na základe ktorého možno predchádzať zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, a prípadne ho sankcionovať [pozri analogicky rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 61, ako aj citovaná judikatúra].

52 Súdny dvor pri rozhodovaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania však môže poskytnúť spresnenia, ktoré majú viesť tento vnútroštátny súd pri posudzovaní [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 62, ako aj citovaná judikatúra].

53 Práve v tomto kontexte treba overiť, či vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, konkrétne článok 24 ods. 2 a 5 predmetnej kolektívnej zmluvy, ktorý podľa vnútroštátneho súdu umožňuje opakovane uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú nazývané *fijos de obra* v odvetví stavebníctva, môže predstavovať jedno z opatrení uvedených v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody.

54 V prvom rade sa zdá, že článok 24 tejto kolektívnej zmluvy vo svojich odsekoch 2 a 5, pokiaľ ide o zmluvy nazývané *fijos de obra*, nestanovuje „maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú“ v zmysle bodu 1 písm. b) tejto doložky. Z článku 24 ods. 2 uvedenej kolektívnej zmluvy naopak výslovne vyplýva, že zmluvy nazývané *fijos de obra* sa uzatvárajú bez ohľadu na dĺžku ich trvania.

55 Ak je však právny a skutkový rámec definovaný na zodpovednosť vnútroštátneho súdu a Súdnemu dvoru neprináleží overovať jeho správnosť, ako to vyplýva z judikatúry citovanej v bodoch 30 a 35 tohto rozsudku, treba uviesť, že z písomných pripomienok španielskej vlády vyplýva, že článok 24 ods. 3 predmetnej kolektívnej zmluvy by mohol predstavovať opatrenie zamerané na predchádzanie zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, a najmä určiť „maximálne celkové obdobie platnosti opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú“ v zmysle bodu 1 písm. b) tejto doložky, keďže by obmedzoval na tri po sebe idúce roky poskytovanie služieb tomu istému podniku v rôznych závodoch v tej istej provincii, s výnimkou osobitných podmienok.

56 V dôsledku toho prináleží tomuto súdu, aby na základe judikatúry citovanej v bode 51 tohto rozsudku overil, či toto opatrenie predstavuje v prejednávanej veci primerané opatrenie na predchádzanie zneužívaniu opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú v zmysle uvedenej doložky.

57 V druhom rade, s výhradou overení, ktoré musí uvedený súd vykonať pre tento typ zmlúv, neexistuje vnútroštátne opatrenie stanovujúce „maximálny počet obnovení“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. c) rámcovej dohody.

58 V treťom rade treba overiť, či vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej stanovuje opatrenie, ktoré patrí medzi „objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie“ opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.

59 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pojem „objektívny dôvod“ v zmysle článku 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody sa musí chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určitú činnosť, a preto môže svojou povahou za týchto osobitných okolností odôvodňovať využívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých splnenie boli takéto zmluvy uzavreté, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 66, ako aj citovaná judikatúra).

60 Naproti tomu vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami spresnenými v predchádzajúcom bode tohto rozsudku (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 67, ako aj citovaná judikatúra).

61 Také ustanovenie, ktoré je čisto formálne, totiž neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovovanie takýchto zmlúv skutočne zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či je nevyhnutné na tento účel. Toto ustanovenie prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a potrebným účinkom rámcovej dohody (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 68, ako aj citovaná judikatúra).

62 Okrem toho, ako už viackrát rozhodol Súdny dvor, obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú s cieľom pokryť potreby, ktoré v skutočnosti nemajú prechodnú, ale naopak trvalú a dlhodobú povahu, totiž nie je odôvodnené v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, keďže takéto využívanie pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú je priamo v rozpore s predpokladom, ktorý vychádza z tejto rámcovej dohody, a to že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, hoci pracovné zmluvy na dobu určitú sú charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania a činnosti (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 76, ako aj citovaná judikatúra).

63 Dodržanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody tak vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, či cieľom opakovaného obnovovania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú je pokryť prechodné potreby a či sa také vnútroštátne ustanovenie, o aké ide vo veci samej, v skutočnosti nepoužíva na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa v personálnej oblasti (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 77, ako aj citovaná judikatúra).

64 Na tento účel treba zakaždým posúdiť všetky okolnosti prípadu, pričom sa zohľadní najmä počet uvedených zmlúv opakovane uzatvorených s tou istou osobou alebo na účely vykonania tej istej práce, aby zamestnávatelia nemohli zneužívať pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, hoci sú zjavne použité na pokrytie potreby pracovníkov na zastupovanie (rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 102, ako aj citovaná judikatúra).

65 Pokiaľ ide o vec samu, ako zdôrazňuje vnútroštátny súd, z odseku 2 článku 24 predmetnej kolektívnej zmluvy vyplýva, že zmluvy nazývané *fijos de obra* sa vo všeobecnosti uzatvárajú na jeden stavebný projekt bez ohľadu na dĺžku jeho trvania. Podľa odseku 5 tohto článku „pracovný pomer na rozličných pracovných miestach, s prerušením alebo nepretržite, na základe aspoň dvoch zmlúv typu *fijo de obra* uzatvorených s tým istým podnikom… neznamená získanie postavenia pracovníka na dobu neurčitú“.

66 Článok 24 tejto kolektívnej zmluvy tak umožňuje opätovné uzatváranie zmlúv na dobu určitú nazývaných *fijos de obra*, pričom v zásade obmedzuje pridelenie dotknutého pracovníka na základe každej uzatvorenej zmluvy na jeden stavebný projekt. Toto obmedzenie zmlúv na jeden

stavebný projekt je podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom jediným opatrením stanoveným pre tento typ zmlúv, ktoré môže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.

67 Za týchto okolností je potrebné zohľadniť pripomienky, ktoré formulovali Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua a španielska vláda, podľa ktorých tretie dodatočné ustanovenie zákona č. 32/2006 a tretie dodatočné ustanovenie Zákonníka práce uznávajú osobitosti odvetvia stavebníctva a potrebu stanoviť primeranejšie špecifické kritériá s odkazom na kolektívne vyjednávanie, ktorého cieľom je prispôsobiť pracovnú zmluvu na dobu určitú pre jasne definovanú prácu alebo službu podľa vzorov zabezpečujúcich väčšiu stabilitu pri zamestnávaní pracovníkov a lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Predmetná kolektívna zmluva využila toto oprávnenie a zaviedla zmluvu nazývanú *fijo de obra*, ktorá v prípade rizika zneužitia opakovaného uzatvárania zmlúv tohto typu stanovuje kritériá určené na zabránenie zneužívaniu.

68 Hoci by skutočnosť, že pracovník bol pridelený na „jeden stavebný projekt“, mohla vzhľadom na špecifiká odvetvia stavebníctva predstavovať „presnú a konkrétnu okolnosť charakterizujúcu určitú činnosť“ v zmysle judikatúry citovanej v bode 59 tohto rozsudku, treba uviesť, že s výhradou overení, ktoré prináleží vykonať vnútroštátnemu súdu, nemožno dospieť k záveru, že článok 24 predmetnej kolektívnej zmluvy môže odôvodniť využívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle judikatúry citovanej v bodoch 60 a 61 tohto rozsudku v rozsahu, v akom tento článok predstavuje skutočné riziko, že dôjde k zneužívaniu tohto typu zmlúv.

69 Podľa odseku 2 uvedeného článku je totiž uzatvorenie zmluvy nazývanej *fijo de obra* obmedzené len „vo všeobecnosti“ na jeden stavebný projekt, takže toto ustanovenie nevylučuje možnosť uzatvoriť takúto zmluvu pre viaceré stavebné projekty. Okrem toho odsek 5 toho istého článku umožňuje uzavrieť viacero zmlúv tohto typu s tým istým podnikom na rôzne pracovné miesta. Zdá sa teda, že ak sa obmedzenie zmluvy na jeden stavebný projekt, stanovené v uvedenom odseku 2, uplatní na každú zmluvu nazývanú *fijo de obra* samostatne, podľa tohto odseku 5 možno postupne uzatvárať viaceré zmluvy tohto druhu pre rôzne stavebné projekty.

70 V každom prípade treba podobne ako Komisia konštatovať, že právna úprava, akou je právna úprava stanovená v článku 24 ods. 2 a 5 tejto kolektívnej zmluvy, podľa ktorej každé individuálne prijatie do zamestnania v zásade obmedzuje priradenie dotknutého pracovníka na jeden stavebný projekt, ale ktorá umožňuje obnovovanie zmlúv nazývaných *fijos de obra* na dobu neurčitú, čo vyplýva z kumulovaného účinku týchto opakovane uzatváraných zmlúv, či dokonca z uzatvárania dodatkov, odhaľuje, že tento pracovník v skutočnosti stálo a dlhodobo plní úlohy, ktoré patria k obvyklým činnostiam subjektu alebo podniku, ktorý ho zamestnáva.

71 Situácia, o ktorú ide vo veci samej, dokonale ilustruje toto konštatovanie, keďže žalobca vo veci samej opakovane uzatvoril šesť zmlúv nazývaných *fijos de obra* so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos na obdobie viac ako 25 rokov.

72 Z toho podľa judikatúry citovanej v bodoch 62 až 64 tohto rozsudku vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá umožňuje pokryť potreby, ktoré nie sú dočasné, ale naopak sú trvalé a dlhodobé, nie je odôvodnená vzhľadom na doložku 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody.

73 Za týchto okolností s výhradou, že neexistujú „ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie zneužívania“ v zmysle doložky 5 bodu 1 tejto rámcovej dohody, ktoré upravujú zmluvy nazývané *fijos de obra*, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, takáto právna úprava nemôže v zmysle doložky 5 bodu 1 zabrániť zneužívaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú. V rámci tohto preskúmania tomuto súdu prináleží najmä overiť, či sa, ako tvrdia Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, pracovníkom na dobu určitú zamestnaným na základe zmluvy nazývanej *fijo de obra* priznáva odstupné, a prípadne, či je takáto náhrada primeraná na predchádzanie, a ak je to potrebné, sankcionovanie takéhoto zneužitia, a či ju možno kvalifikovať ako „ekvivalentné zákonné opatrenie“ v zmysle uvedenej doložky 5 bodu 1.

74 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že na to, aby vyplatenie odstupného predstavovalo „ekvivalentné zákonné opatrenie“ v zmysle doložky 5 rámcovej dohody, musí byť osobitne určené na kompenzáciu účinkov zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú. Okrem toho poskytnutá náhrada musí byť nielen primeraná, ale aj dostatočne účinná a odstrašujúca na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť tejto doložky (pozri rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, body 103 a 104, ako aj citovanú judikatúru).

75 Okrem toho treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, doložka 5 bod 1 rámcovej dohody nie je nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohol odvolávať jednotlivec pred vnútroštátnym súdom. Na takéto ustanovenie práva Únie, ktoré pritom nemá priamy účinok, sa teda nemožno ako na také odvolávať v rámci sporu, na ktorý sa vzťahuje právo Únie s cieľom vylúčiť uplatnenie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré je s ním v rozpore. Vnútroštátny súd preto nie je povinný neuplatniť ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s touto doložkou (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, body 118 až 120, ako aj citovaná judikatúra).

76 Na základe tohto spresnenia je nutné pripomenúť, že vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej miere s ohľadom na znenie a účel danej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a takto konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 121, ako aj citovaná judikatúra).

77 Povinnosť vnútroštátneho súdu odkázať na obsah rámcovej dohody pri výklade a uplatňovaní príslušných pravidiel vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými právnymi zásadami, a najmä zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 123, ako aj citovaná judikatúra).

78 Zásada zlučiteľného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo pripúšťa, aby zaručili úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospeli k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou (rozsudok z 19. marca 2020, Sánchez Ruiz a i., C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 124, ako aj citovaná judikatúra).

79 Vnútroštátnemu súdu tak prináleží najmä overiť, či judikatúra Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) umožňuje takýto výklad predmetných vnútroštátnych ustanovení. Podľa Komisie totiž tento posledný uvedený súd uplatňuje lehoty stanovené v článku 15 ods. 5 Zákonníka práce

na zmluvy nazývané *fijos de obras* upravené predmetnou kolektívnou zmluvou, takže ak pracovník uzatvoril aspoň dve zmluvy tohto typu a bola prekročená zákonná lehota stanovená v tomto ustanovení, získava postavenie pracovníka na dobu neurčitú.

80 Vzhľadom na všetky uvedené úvahy treba na prvú a druhú otázku odpovedať tak, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu prináleží, aby v súlade so všetkými uplatniteľnými právnymi predpismi vnútroštátneho práva posúdil, či jednak obmedzenie na tri po sebe idúce roky, s výnimkou osobitných podmienok, zamestnávania pracovníkov na dobu určitú na základe zmlúv nazývaných *fijos de obra* tým istým podnikom na rôznych pracovných miestach v tej istej provincii a jednak poskytovanie odstupného týmto pracovníkom, za predpokladu, že tento vnútroštátny súd konštatuje, že tieto opatrenia sú v skutočnosti prijaté vo vzťahu k uvedeným pracovníkom, predstavuje primerané opatrenia na zabránenie zneužívaniu vyplývajúcemu z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, a prípadne na jeho sankcionovanie, alebo „ekvivalentné zákonné opatrenia“ v zmysle tejto doložky 5 bodu 1. V každom prípade takáto vnútroštátna právna úprava nemôže byť uplatňovaná orgánmi dotknutého členského štátu takým spôsobom, že obnovovanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú nazývaných *fijos de obra* sa považuje za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) tejto rámcovej dohody len z dôvodu, že každá z týchto zmlúv sa vo všeobecnosti uzatvára na jeden stavebný projekt, a to bez ohľadu na dĺžku jeho trvania, pokiaľ takáto vnútroštátna právna úprava v praxi nebráni dotknutému zamestnávateľovi takýmto obnovovaním uspokojovať trvalé a dlhodobé potreby v personálnej oblasti.

### *O tretej otázke*

81 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa pri prevode zamestnancov v rámci verejných zmlúv práva a povinnosti prevádzaného pracovníka, ktoré je nástupnícky podnik povinný dodržiavať, obmedzujú výlučne na práva a povinnosti vyplývajúce z poslednej zmluvy, ktorú tento pracovník uzatvoril s odstupujúcim podnikom.

82 V prvom rade podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23 sa táto smernica vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo časti podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia.

83 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pôsobnosť smernice 2001/23 zahŕňa všetky prípady zmeny v rámci zmluvných vzťahov fyzickej alebo právnickej osoby zodpovednej za prevádzku podniku, ktorá preberá záväzky zamestnávateľa voči zamestnancom podniku. Na to, aby sa uplatňovala smernica 2001/23, teda nie je nevyhnutné, aby existovali priame zmluvné vzťahy medzi prevádzateľom a nadobúdateľom, keďže prevod sa môže uskutočniť prostredníctvom tretej osoby (rozsudok z 11. júla 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 27, ako aj citovaná judikatúra).

84 V tejto súvislosti treba uviesť, že na rozdiel od toho, čo v podstate tvrdia Acciona Agua a španielska vláda, skutočnosť, že v prejednávanej veci ide o prevod zamestnancov v dôsledku opätovného zadania verejnej zákazky, v rámci ktorého nástupnícky podnik prevzal podstatnú časť zamestnancov, ktorú odstupujúci podnik pridelil na plnenie tejto verejnej zákazky, nevylučuje uplatniteľnosť smernice 2001/23.

85 Po prvé totiž Súdny dvor už rozhodol, že skutočnosť, že prevod sa uskutočnil na základe jednostranných rozhodnutí verejnoprávnych orgánov, a nie na základe súhlasného prejavu vôle, nevylučuje uplatnenie smernice 2001/23 (rozsudok z 20. júla 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, bod 38 a citovaná judikatúra).

86 Neexistencia zmluvného vzťahu medzi dvomi podnikmi, ktorým bola po sebe zadaná verejná zákazka, nemá vplyv na otázku, či sa smernica 2001/23 uplatňuje, alebo neuplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. júla 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 28).

87 Napokon, hoci prevzatie zamestnancov bolo uložené spoločnosti Acciona Agua kolektívnou dohodou, táto okolnosť nemá vplyv na skutočnosť, že prevod sa týka hospodárskeho subjektu (pozri analogicky rozsudok z 11. júla 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 38).

88 V druhom rade podľa článku 1 ods. 1 písm. b) smernice 2001/23 sa za prevod považuje taký 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. Pojmom subjekt sa teda rozumie organizované zoskupenie osôb a majetku umožňujúce výkon hospodárskej činnosti, ktorá sleduje vlastný cieľ (rozsudok z 27. februára 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 22).

89 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že rozhodujúce kritérium na preukázanie existencie takéhoto prevodu spočíva v skutočnosti, že si hospodársky subjekt zachová svoju identitu, čo vyplýva najmä zo skutočného pokračovania prevádzky alebo z jej obnovenia (rozsudok z 27. februára 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 23, ako aj citovaná judikatúra).

90 Na účely určenia splnenia tejto podmienky treba vziať do úvahy všetky skutkové okolnosti charakteristické pre danú transakciu, medzi ktoré patrí najmä druh podniku alebo závodu, o ktorý ide, otázka, či dochádza k prevodu hmotného majetku, ako sú budovy a hnuteľné veci, hodnota nehmotného majetku v čase prevodu, otázka, či dochádza, alebo nedochádza k prevodu väčšiny zamestnancov na nového majiteľa podniku a či dochádza, alebo nedochádza k prevodu zákazníkov, ako aj miera podobnosti činností vykonávaných pred prevodom a po ňom a dĺžka prípadného pozastavenia týchto činností. Tieto okolnosti sú však len čiastkovými aspektmi celkového posúdenia, ktoré sa musí urobiť, a preto ich nemožno posudzovať izolovane (rozsudok z 27. februára 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 24, ako aj citovaná judikatúra).

91 Súdny dvor najmä rozhodol, že vnútroštátny súd musí pri posudzovaní skutkových okolností charakteristických pre predmetnú transakciu vziať do úvahy okrem iného druh dotknutého podniku alebo závodu. Z toho vyplýva, že význam, ktorý sa má priznať jednotlivým kritériám existencie prevodu v zmysle smernice 2001/23, sa nevyhnutne mení v závislosti od vykonávanej činnosti a výrobných alebo prevádzkových metód používaných v dotknutom podniku, závode alebo dotknutej časti závodu (rozsudok z 11. júla 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, body 31 a 32, ako aj citovaná judikatúra).

92 Súdny dvor už v minulosti uviedol, že hospodársky subjekt môže fungovať v určitých odvetviach bez významnejšieho hmotného alebo nehmotného majetku, v dôsledku čoho zachovanie identity takého subjektu po uskutočnení transakcie, ktorej je predmetom, nemôže už zo svojej podstaty závisieť od prevodu takéhoto majetku (rozsudok z 11. júla 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, bod 33, ako aj citovaná judikatúra).

93 Súdny dvor preto rozhodol, že vzhľadom na to, že v niektorých odvetviach, ktorých činnosť je založená najmä na pracovnej sile, čo je hlavne prípad činnosti, ktorá si nevyžaduje použitie osobitných hmotných prostriedkov, môže skupina zamestnancov vykonávajúcich trvalo spoločnú činnosť predstavovať hospodársky subjekt, takýto subjekt je spôsobilý zachovať si identitu aj po prevode, pokiaľ sa nový zamestnávateľ neuspokojí s pokračovaním v dotknutej činnosti, ale preberie aj podstatnú časť pracovnej sily, čo do počtu a kompetencií, ktorú jeho predchodca vyčlenil osobitne na túto činnosť. V takom prípade totiž nový zamestnávateľ získa organizovaný súbor prostriedkov, ktoré mu umožnia trvale pokračovať v činnostiach alebo v časti činností prevádzajúceho podniku (rozsudok z 11. júla 2018, Somoza Hermo a Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, body 34 a 35, ako aj citovaná judikatúra).

94 Z vyššie uvedeného vyplýva, že kvalifikácia prevodu predpokladá určité skutkové zistenia, pričom túto otázku musí posúdiť *in concreto* vnútroštátny súd vzhľadom na kritériá stanovené Súdnym dvorom, ako aj na ciele sledované smernicou 2001/23, ako sú uvedené najmä v odôvodnení 3 tejto smernice (rozsudok z 27. februára 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, bod 27, ako aj citovaná judikatúra).

95 V dôsledku toho prináleží vnútroštátnemu súdu, aby vzhľadom na vyššie uvedené úvahy a s prihliadnutím na všetky skutkové okolnosti, ktorými sa vyznačuje transakcia dotknutá vo veci samej, posúdil, či sa má táto transakcia považovať za prevod podniku v zmysle smernice 2001/23.

96 Na tento účel mu prináleží najmä overiť, či, ako to uvádza v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, činnosť, o ktorú ide vo veci samej, nevyžaduje špecifický materiál, a teda či sa v podstate zakladá na pracovnej sile, alebo či naopak, ako tvrdia Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, táto činnosť nemôže byť kvalifikovaná ako činnosť založená predovšetkým na pracovnej sile, keďže táto sila by bola zjavne vedľajšou zložkou vo vzťahu k podstatným zložkám vyžadovaným pri plnení predmetnej zákazky, a že tieto zložky neboli prevedené.

97 Vzhľadom na tieto skutočnosti treba po prvé spresniť, že okrem prípadu, keď sa činnosť zakladá predovšetkým na pracovnej sile, o čom sa uvažuje v judikatúre citovanej v bode 93 tohto rozsudku, v situácii, keď sa hmotný majetok, akým sú budovy a hnuteľné veci, nepovažuje za nevyhnutný na riadne fungovanie dotknutého subjektu, alebo dokonca že pracovná sila a tento hmotný majetok majú rovnaký význam pre riadne fungovanie tohto subjektu a že v činnosti odstupujúceho podniku pokračuje nástupnícky podnik, ktorý prevzal podstatnú časť zamestnancov, neexistencia prevodu hmotného majetku nebráni tomu, aby sa rozhodlo, že identita hospodárskeho subjektu môže byť zachovaná aj po prevode, takže treba dospieť k záveru, že k „prevodu podniku“ v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 2001/23 došlo.

98 Toto riešenie totiž zapadá nielen do logiky cieľov sledovaných touto smernicou, ako sú uvedené najmä v jej odôvodnení 3, ktoré spočívajú v ochrane pracovníkov v prípade zmeny zamestnávateľa, aby sa zabezpečilo zachovanie ich práv, ale je tiež v súlade s judikatúrou citovanou v bode 92 tohto rozsudku, podľa ktorej zachovanie identity takého hospodárskeho subjektu, ktorý môže fungovať bez významnejšieho hmotného alebo nehmotného majetku, po uskutočnení transakcie, ktorej je predmetom, nemôže závisieť od prevodu takéhoto majetku.

99 Po druhé treba pripomenúť judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej musí absencia významného prevodu tohto majetku, ktorý je nevyhnutný na riadne fungovanie subjektu, z pôvodného na nového úspešného uchádzača o zákazku, viesť k záveru, že subjekt si nezachoval svoju identitu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. januára 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, bod 42).

100 Z tejto judikatúry však nemožno vyvodiť, že prevod hmotného majetku sa musí *in abstracto* považovať za jediný rozhodujúci faktor prevodu podniku, ktorého činnosť sa týka odvetvia, v ktorom hmotný majetok alebo zložky významne prispievajú k výkonu tejto činnosti. Z tohto dôvodu vnútroštátny súd na účely určenia, či absencia prevodu takých prevádzkových prostriedkov, bráni kvalifikácii ako prevodu podniku, musí zohľadniť okolnosti konkrétneho prípadu, ktorý prejednáva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. februára 2020, Grafe a Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, body 30 a 31).

101 V treťom rade článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2001/23 stanovuje zásadu, podľa ktorej sa práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, prevedú na nadobúdateľa.

102 V tejto súvislosti treba najskôr pripomenúť, že účelom smernice 2001/23 je zaručiť zachovanie práv zamestnancov pri zmene zamestnávateľa podniku tým, že im dáva možnosť pokračovať v pracovnom pomere s novým zamestnávateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom. Cieľom tejto smernice je zaručiť v čo najväčšom možnom rozsahu trvanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov s nadobúdateľom bez zmeny, aby sa zabránilo tomu, že dotknutí zamestnanci budú mať menej priaznivé postavenie iba z dôvodu prevodu podniku. Na uvedenú smernicu sa však nemožno účinne odvolávať na získanie lepších podmienok odmeňovania alebo iných pracovnoprávnych podmienok pri príležitosti prevodu podniku (rozsudok z 26. marca 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, bod 25 a citovaná judikatúra).

103 Okrem toho treba spresniť, že aj keď v súlade s účelom smernice 2001/23 je namieste chrániť záujmy pracovníkov, ktorých sa prevod dotýka, nedá sa odhliadnuť ani od záujmov nadobúdateľa, ktorý musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôsobenia potrebné pre ďalší výkon svojej činnosti. Cieľom tejto smernice nie je chrániť pri prevode podniku výlučne záujmy zamestnancov, ale má zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami týchto zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane (rozsudok z 26. marca 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, bod 26 a citovaná judikatúra).

104 V prejednávanej veci z článku 27 ods. 2 prvého pododseku predmetnej kolektívnej zmluvy vyplýva, že nástupnícky podnik je povinný dodržiavať práva a povinnosti priznané prevádzaným pracovníkom v rámci pracovnoprávneho vzťahu s odstupujúcim podnikom. Okrem toho podľa článku 27 ods. 2 druhého pododseku tejto kolektívnej zmluvy sa tieto práva a povinnosti obmedzujú výlučne na práva vyplývajúce z poslednej zmluvy uzatvorenej medzi týmto pracovníkom a odstupujúcim podnikom bez toho, aby bol nástupnícky podnik viazaný akoukoľvek predchádzajúcou zmluvou alebo dohodou, najmä na účely prevzatia rokov odpracovaných v pracovnom pomere, ibaže by boli takéto práva pracovníkovi priznané právoplatným rozhodnutím pred prevodom a tieto práva boli nástupníckemu podniku oznámené v lehote a v súlade s postupmi stanovenými v článku 27 uvedenej kolektívnej zmluvy.

105 V tomto kontexte vnútroštátny súd vyjadruje pochybnosti, pokiaľ ide o zlučiteľnosť článku 27 ods. 2 druhého pododseku tej istej kolektívnej zmluvy s článkom 3 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2001/23.

106 Za týchto okolností treba konštatovať, že obmedzenie priznania práv pracovníka v rámci jeho pracovnoprávneho vzťahu s nástupníckym podnikom na práva vyplývajúce z poslednej zmluvy, ktorú tento pracovník uzatvoril s odstupujúcim podnikom, vedie práve k zachovaniu týchto práv pri prevode zamestnancov, čo zodpovedá cieľu sledovanému touto smernicou, ktorý spočíva

v zabezpečení zachovania práv zamestnancov v prípade zmeny zamestnávateľa tým, že im dáva možnosť pokračovať v pracovnom pomere s novým zamestnávateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom. Okrem toho uvedené ustanovenie obmedzuje nielen práva, ale aj povinnosti prevádzaného pracovníka na povinnosti, ktoré vyplývajú z poslednej zmluvy, ktorú uzatvoril s odstupujúcim podnikom.

107 Pokiaľ ide konkrétne o počet odpracovaných rokov, treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že nadobúdateľ musí pri výpočte práv majetkovej povahy, akými sú odstupné pri skončení zmluvy alebo zvýšenie mzdy, zohľadniť všetky odpracované roky prevádzaných zamestnancov, ak mu táto povinnosť vyplýva z pracovného vzťahu medzi týmito zamestnancami a prevádzateľom a je v súlade s podmienkami dohodnutými v rámci tohto vzťahu (rozsudok zo 6. apríla 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, bod 22 a citovaná judikatúra).

108 V prejednávanej veci však stačí v tejto súvislosti konštatovať, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nevyplýva, že počet odpracovaných rokov, ktoré podľa článku 27 ods. 2 predmetnej kolektívnej zmluvy priznáva nástupnícky podnik pracovníkom prevádzaným v zmysle tohto ustanovenia, je pre týchto pracovníkov menej výhodný ako počet odpracovaných rokov, ktoré im pred týmto prevodom priznal odstupujúci podnik.

109 Z uvedeného rozhodnutia naopak vyplýva, že Obras y Servicios Públicos priznala žalobcovi vo veci samej odpracované roky vypočítané od 1. januára 2014, čo zodpovedá počtu odpracovaných rokov vyplývajúcich z poslednej zmluvy, ktorú uzatvoril s touto spoločnosťou. Vzhľadom na to, že druhý odsek uvedeného ustanovenia obmedzuje počet odpracovaných rokov, ktoré je Acciona Agua povinná priznať žalobcovi vo veci samej, na počet odpracovaných rokov vyplývajúcich z poslednej zmluvy, ktorú uzatvoril so spoločnosťou Obras y Servicios Públicos, má uplatnenie tohto ustanovenia za následok, že počet odpracovaných rokov, ktoré mu táto spoločnosť priznala, bol v rámci jeho prevodu zachovaný.

110 Naopak, ak by sa tomuto pracovníkovi pri prevode zamestnancov priznali práva, najmä počet odpracovaných rokov, na ktoré nemal nárok pred týmto prevodom, predstavovalo by to zlepšenie jeho pracovných podmienok, čo smernica 2001/23 neupravuje, ako vyplýva z judikatúry citovanej v bode102 tohto rozsudku.

111 Navyše článok 27 ods. 2 druhý pododsek predmetnej kolektívnej zmluvy je v súlade s touto logikou, keďže stanovuje výnimku z obmedzenia práv prevádzaného pracovníka na práva vyplývajúce z poslednej zmluvy, ktorú uzatvoril s odstupujúcim podnikom, ak pracovníkovi už boli takéto práva priznané rozsudkom, ktorý nadobudol právoplatnosť pred prevodom, a ak boli tieto práva nástupníckemu podniku oznámené v lehote a za podmienok stanovených v článku 27 tejto kolektívnej zmluvy. Táto výnimka totiž umožňuje zabezpečiť prevádzanému pracovníkovi zachovanie práv, ktoré mu boli priznané v rámci pracovnoprávneho vzťahu s odstupujúcim podnikom.

112 V tomto kontexte vzniká vnútroštátnemu súdu len otázka, aké sú práva, ktoré mal žalobca vo veci samej v rámci spoločnosti Obras y Servicios Públicos pred svojím prevodom, a najmä či bol obeťou zneužívania opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, ktorá bola predmetom prvých dvoch otázok, a teda či mal v dôsledku toho získať postavenie pracovníka na dobu neurčitú pred svojím prevodom, pričom v takom prípade by mu malo byť takéto postavenie ponechané v rámci jeho prevodu.

113 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že uplatniteľnosť smernice 2001/23 nemá vplyv na ochranu, ktorú môže pracovník požívať proti zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú na základe iných ustanovení práva Únie, najmä rámcovej dohody, ani na výklad týchto ustanovení Súdnym dvorom (uznesenie z 15. septembra 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, bod 36).

114 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa pri prevode zamestnancov v rámci verejných zmlúv práva a povinnosti prevádzaného pracovníka, ktoré je nástupnícky podnik povinný dodržiavať, obmedzujú výlučne na práva a povinnosti vyplývajúce z poslednej zmluvy, ktorú tento pracovník uzatvoril s odstupujúcim podnikom, pokiaľ uplatnenie tejto právnej úpravy nebude mať za následok, že uvedený pracovník bude v menej výhodnom postavení iba preto, že došlo k tomuto prevodu, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

## O trovách

115 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:

1. **Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzatvorenej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu prináleží, aby v súlade so všetkými uplatniteľnými právnymi predpismi vnútroštátneho práva posúdil, či jednak obmedzenie na tri po sebe idúce roky, s výnimkou osobitných podmienok, zamestnávania pracovníkov na dobu určitú na základe zmlúv nazývaných *fijos de obra* tým istým podnikom na rôznych pracovných miestach v tej istej provincii a jednak poskytovanie odstupného týmto pracovníkom, za predpokladu, že tento vnútroštátny súd konštatuje, že tieto opatrenia sú v skutočnosti prijaté vo vzťahu k uvedeným pracovníkom, predstavujú primerané opatrenia na zabránenie zneužívaniu vyplývajúcemu z opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, a prípadne na jeho sankcionovanie, alebo „ekvivalentné zákonné opatrenia“ v zmysle tejto doložky 5 bodu 1. V každom prípade takáto vnútroštátna právna úprava nemôže byť uplatňovaná orgánmi dotknutého členského štátu takým spôsobom, že obnovovanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú nazývaných *fijos de obra* sa považuje za odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) tejto rámcovej dohody len z dôvodu, že každá z týchto zmlúv sa vo všeobecnosti uzatvára na jeden stavebný projekt, a to bez ohľadu na dĺžku jeho trvania, pokiaľ takáto vnútroštátna právna úprava v praxi nebráni dotknutému zamestnávateľovi takýmto obnovovaním uspokojovať trvalé a dlhodobé potreby v personálnej oblasti.**

**2. Článok 3 ods. 1 prvý pododsek 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 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa pri prevode zamestnancov v rámci verejných zmlúv práva a povinnosti prevádzaného pracovníka, ktoré je nástupnícky podnik povinný dodržiavať, obmedzujú výlučne na práva a povinnosti vyplývajúce z poslednej zmluvy, ktorú tento pracovník uzatvoril s odstupujúcim podnikom, pokiaľ uplatnenie tejto právnej úpravy nebude mať za následok, že uvedený pracovník bude v menej výhodnom postavení iba preto, že došlo k tomuto prevodu, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.**

Podpisy