

Sprawa C-948/19

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

31 grudnia 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (sąd najwyższy, Litwa)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

30 grudnia 2019 r.

Strona wnosząca skargę kasacyjną (strona skarżąca):

UAB „Manpower Lit”

Druga strona postępowania (strona pozwana):

E.S.

M.L.

M.P.

V.V.

R.V.

Przedmiot skargi w postępowaniu głównym

Skarga kasacyjna, w ramach której rozstrzyga się w przedmiocie wykładni i stosowania przepisów prawa materialnego regulujących kwestię równej płacy dla pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w przedsiębiorstwie użytkownika.

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Wniosek złożono na podstawie art. 267 akapit trzeci TFUE i zmierza on do uzyskania wykładni art. 1 ust. 2 i 3 oraz art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu

Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327, s. 9) (zwaney dalej „dyrektywą 2008/104”).

Pytania prejudycjalne

1. Jaki zakres należy nadać terminowi „przedsiębiorstwo publiczne” w art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104? Czy agencje Unii Europejskiej takie jak [Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)] należy uznać za „przedsiębiorstwa publiczne” w rozumieniu dyrektywy 2008/104?

2. Które podmioty (agencja pracy tymczasowej, przedsiębiorstwo użytkownika, przynajmniej jeden z nich lub ewentualnie oba) podlegają, zgodnie z art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104, kryterium prowadzenia działalności gospodarczej? Czy obszary działalności i funkcje EIGE, określone w art. 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r., należy uznać za działalność gospodarczą, zgodnie z definicją (rozumieniem) tego pojęcia w świetle art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104?

3. Czy art. 1 ust. 2 i 3 dyrektywy 2008/104 można interpretować w ten sposób, że może on wyłączyć z zakresu stosowania dyrektywy te publiczne i prywatne agencje pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa użytkowników, które nie są zaangażowane w stosunki, o których mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy, i nie prowadzą działalności gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy?

4. Czy przepisy art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 dotyczące praw pracowników tymczasowych do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, w szczególności w zakresie wynagrodzenia, powinny mieć pełne zastosowanie do agencji Unii Europejskiej, które podlegają szczególnym unijnym przepisom prawa pracy oraz art. 335 i 336 TFUE?

5. Czy prawo państwa członkowskiego (art. 75 litewskiego kodeksu pracy) transponujące przepisy art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 w odniesieniu do wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników tymczasowych (w tym instytucji UE) narusza zasadę autonomii administracyjnej instytucji UE ustanowioną w art. 335 i 336 TFUE oraz zasady obliczania i wypłaty wynagrodzeń określone w regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej?

6. Czy w związku z tym, że wszystkie stanowiska (stanowiska pracy), na które pracownicy są zatrudniani bezpośrednio przez EIGE, obejmują zadania, które mogą być wykonywane wyłącznie przez pracowników zatrudnionych na podstawie regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, odpowiednie stanowiska (stanowiska pracy) pracowników tymczasowych można uznać za „to samo stanowisko (te same stanowiska)” w rozumieniu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104?

Powołane przepisy prawa Unii

Artykuły 335 i 336 TFUE

Motyw 12, art. 1 ust. 1, 2, 3, art. 2 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104

Artykuły 3, 4 rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (Dz.U. 2006, L 403, s. 9)

Powołane przepisy prawa krajowego

Artykuł 2 pkt 3 i 5 („Podstawowe pojęcia niniejszej ustawy”) oraz art. 3 („Zawarcie umowy o pracę tymczasową, jej treść i wygaśnięcie”) ustawy o zatrudnieniu przez agencje pracy tymczasowej Republiki Litewskiej z dnia 1 maja 2013 r., która obowiązywała do dnia 1 lipca 2017 r.

Artykuł 75 ust. 2 kodeksu pracy Republiki Litewskiej (zwanego dalej „kodeksem pracy”), który wszedł w życie w dniu 1 lipca 2017 r., stanowi: „Agencja pracy tymczasowej musi zadbać o to, aby wynagrodzenie pracownika tymczasowego za pracę wykonywaną na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika było co najmniej równe wynagrodzeniu, które byłoby wypłacane, gdyby przedsiębiorstwo użytkownik zatrudniło pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na tym samym stanowisku, z wyjątkiem przypadków, w których pracownicy tymczasowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas nieokreślony otrzymują od agencji pracy tymczasowej wynagrodzenie w okresie między zleceniami, a wysokość tego wynagrodzenia w okresie między zleceniami jest taka sama, jak wynagrodzenie otrzymywane podczas wykonywania pracy. Przedsiębiorstwo użytkownik ponosi subsydiarną odpowiedzialność za wypełnienie obowiązku wypłaty pracownikowi tymczasowemu za pracę wykonywaną na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika co najmniej takiego samego wynagrodzenia, jakie zostałyby wypłacone, gdyby przedsiębiorstwo użytkownik zatrudniło pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę na tym samym stanowisku. Wypełniając ten obowiązek, przedsiębiorstwo użytkownik ma obowiązek, na wniosek agencji pracy tymczasowej, udzielić informacji na temat wynagrodzenia wypłacanego odpowiedniej kategorii pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorstwo użytkownika”.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i przebiegu postępowania głównego

- 1 Strona wnosząca skargę kasacyjną (strona skarżąca) w postępowaniu głównym to zarejestrowana na Litwie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (UAB) „Manpower Lit” (zwana dalej „Manpower Lit”), dostawca usług pracy tymczasowej. EIGE, przedsiębiorstwo użytkownik, jest stroną trzecią w tej sprawie.

- 2 Spółka „Manpower Lit” była zwycięskim oferentem w przetargu publicznym na świadczenie usług w zakresie personelu tymczasowego ogłoszonym przez EIGE w 2012 r. i zawarła z EIGE umowę, której specyfikacje techniczne określały w sposób ogólny przypadki, w których EIGE musi skorzystać z usług personelu tymczasowego. Specyfikacje te przewidywały również rodzaje i kategorie profili potrzebnego personelu, a także określały inne pożądane wymogi i warunki pracy. Działając zgodnie z warunkami określonymi w postępowaniu o udzielenie zamówienia, „Manpower Lit” ogłosiła konkursy na stanowiska pracy zgodnie z zapotrzebowaniem EIGE.
- 3 Pozwani w postępowaniu głównym zawarli umowy o pracę tymczasową ze spółką „Manpower Lit”. Spółka ta zobowiązała się do wypłacania im odpowiedniego wynagrodzenia godzinowego, które było przedmiotem indeksacji w okresie trwania stosunku pracy.
- 4 Umowy o pracę tymczasową przewidywały, że pozwani będą wykonywać pracę na rzecz przedsiębiorstwa użytkownika wyznaczonego przez pracodawcę. Do umów o pracę tymczasową dołączone zostały aneksy stwierdzające, że EIGE jest przedsiębiorstwem użytkownikiem.
- 5 Umowy o pracę tymczasową zawierane przez pozwanych przewidywały, że pozostaną one w mocy do czasu zakończenia zlecenia przedsiębiorstwa użytkownika EIGE na dane stanowisko. Pozwani wykonywali w ramach tych umów różne obowiązki w EIGE. Do dnia 1 stycznia 2019 r. „Manpower Lit” rozwiązała umowy o pracę ze wszystkimi pozwanymi.
- 6 Pozwani uznali, że należy im się wypłata zaległości w wynagrodzeniu, wobec czego zwrócili się do Darbo ginčų komisija (komisji ds. sporów pracowniczych) o odzyskanie tych zaległości.
- 7 Decyzją z dnia 20 czerwca 2018 r. komisja ds. sporów pracowniczych, powołując się na dyrektywę 2008/104 oraz na art. 75 ust. 2 kodeksu pracy, stwierdziła, że spółka „Manpower Lit” dyskryminowała pozwanych z tego względu, że otrzymywali oni wynagrodzenie niższe niż to, które otrzymywaliby, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez EIGE. Komisja ds. sporów pracowniczych wydała decyzję korzystną dla pozwanych.
- 8 Spółka „Manpower Lit” odwołała się od decyzji komisji ds. sporów pracowniczych do Vilniaus miesto apylinkės teismas (sądu rejonowego dla miasta Wilna, Litwa). Postanowieniem z dnia 20 lutego 2019 r. sąd ten oddalił skargę skarżącej.
- 9 Spółka „Manpower Lit” odwołała się od postanowienia Vilniaus miesto apylinkės teismas (sądu rejonowego dla miasta Wilna) do Vilniaus apygardos teismas (sądu okręgowego, Wilno, Litwa). Postanowieniem z dnia 20 czerwca 2019 r. sąd ten oddalił odwołanie.

- 10 Spółka „Manpower Lit” wniosła skargę kasacyjną do sądu krajowego odsyłającego.

Główne argumenty stron w postępowaniu głównym

Uwagi strony wnoszącej kasację

- 11 Podnosi się, że sąd odwoławczy dokonał błędnej wykładni i niewłaściwie zastosował dyrektywę 2008/104 i art. 75 ust. 2 kodeksu pracy. Przepisy te mają na celu harmonizację warunków wynagradzania nie wszystkich pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych na stałe w przedsiębiorstwach użytkowników, lecz konkretnie tych, którzy są zatrudnieni na tym samym stanowisku (wykonują identyczną pracę). Termin „to samo stanowisko” nie może być, jak się podnosi, utożsamiany lub traktowany jako identyczny z terminami „podobne stanowisko” lub „podobne obowiązki”.
- 12 Pozwani nie tylko nie pełnili na rzecz EIGE funkcji podobnych do tych pełnionych przez stały personel EIGE, lecz także ustalone dla nich wymogi kwalifikacyjne były znacznie niższe niż te, które miały zastosowanie do stałego personelu. Ponadto status prawny pracowników Unii i status prawny pozwanych był zasadniczo różny, podobnie jak procedura regulująca ich nabór do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika.
- 13 EIGE nie prowadzi działalności gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104, a zatem nie jest objęty zakresem stosowania tej dyrektywy.
- 14 Warunki zatrudniania innych pracowników Unii Europejskiej oraz regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej (zwany dalej „regulaminem pracowniczym”) nie mogą mieć zastosowania do pozwanych (jako pracowników tymczasowych), ponieważ nie są oni urzędnikami ani innymi pracownikami UE. Stanowiska zajmowane przez pozwanych nie mogą być porównywane ze stanowiskami zajmowanymi przez stały personel EIGE.

Argumenty EIGE, strony trzeciej w postępowaniu głównym

- 15 Stosując art. 5 dyrektywy 2008/104 i odpowiadające mu prawo krajowe, sądy powinny ocenić, czy stosowanie dyrektywy 2008/104 w odniesieniu do niedyskryminujących wynagrodzeń nie narusza innych przepisów prawa Unii. Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie stwierdzał, że to sądy krajowe muszą ustalić, czy dany pracodawca jest organem publicznym i w jaki sposób można zastosować wobec niego przepisy prawa pracy UE.
- 16 Dokonywana przez sądy wykładnia dotycząca niedyskryminacji w odniesieniu do wynagrodzenia i jej stosowanie wobec agencji UE, nawet w celu rozszerzenia stosowania zasady niedyskryminacji na rynku, jest niezgodna z przepisami prawa Unii.

- 17 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2018/1046 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii, zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1296/2013, (UE) nr 1301/2013, (UE) nr 1303/2013, (UE) nr 1304/2013, (UE) nr 1309/2013, (UE) nr 1316/2013, (UE) nr 223/2014 i (UE) nr 283/2014 oraz decyzję nr 541/2014/UE, a także uchylające rozporządzenie (UE, Euratom) nr 966/2012 zakazuje przekazywania zadań osobom, które nie są zatrudnione na podstawie regulaminu pracowniczego. EIGE jest pracodawcą publicznym, który ma szczególne prawa i obowiązki ustanowione w traktacie FUE oraz w regulaminie pracowniczym, a zasady regulujące jego dochody i wydatki są określone w wyżej wymienionym rozporządzeniu 2018/1046.

Argumenty strony pozwanej

- 18 Stanowisko zajęte przez stronę wnoszącą skargę kasacyjną w odniesieniu do znaczenia art. 75 ust. 2 kodeksu pracy jest nieuzasadnione, ponieważ zgodnie z tym przepisem wysokość wynagrodzenia pracownika tymczasowego jest powiązana z wynagrodzeniem, które byłoby wypłacane konkretnemu pracownikowi tymczasowemu, gdyby pracował on jako pracownik stały, a nie z wynagrodzeniem wypłacanym innym konkretnym pracownikom tymczasowym pracującym dla przedsiębiorstwa użytkownika. Dlatego też przy ustalaniu, co stanowi odpowiednie wynagrodzenie dla pracowników tymczasowych, nie powinni oni być porównywani z innymi (stałymi) pracownikami, którzy są bezpośrednio zatrudnieni na tych samych stanowiskach, lecz należy raczej ocenić poziom wynagrodzenia, jakie konkretny pracownik tymczasowy powinien otrzymywać za tę samą pracę, którą wykonuje jako pracownik tymczasowy, jeśli zostałby zatrudniony bezpośrednio.
- 19 Gwarancje ochrony praw pracowników tymczasowych ustanowione w art. 75 ust. 2 kodeksu pracy są w Unii Europejskiej uregulowane w jednolity sposób. Praktyka instytucji UE potwierdza, że wynagrodzenie pracowników tymczasowych w instytucjach ustanowionych przez Unię Europejską jest ustalane zgodnie z zasadą określoną w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104, która odpowiada art. 75 ust. 2 kodeksu pracy.
- 20 W rozpatrywanej tu sprawie przedmiot sporu nie jest regulowany prawem Unii. Spór ten podlega prawu krajowemu i z tego powodu nie ma potrzeby dokonywania wykładni prawodawstwa UE.

Zwięzłe streszczenie uzasadnienia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 21 Sąd odsyłający wskazuje, że spór w postępowaniu głównym powstał zasadniczo w związku z pytaniem, czy przepisy dotyczące równego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika, ustanowione w art. 5 dyrektywy 2008/104 i

transponowane do prawa krajowego, znajdują zastosowanie do sytuacji analizowanej w postępowaniu głównym, z uwzględnieniem faktu, że przedsiębiorstwem użytkownikiem jest EIGE — agencja Unii Europejskiej.

- 22 Sąd odsyłający musi odpowiedzieć na pytanie dotyczące stosowania kryteriów ustanowionych w art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/104. Przepis ten stanowi, że dyrektywa ta ma zastosowanie do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk. Sąd krajowy wnosi o wyjaśnienie dwóch aspektów tego przepisu: dokładnego znaczenia terminu „przedsiębiorstwo publiczne” oraz podmiotu (podmiotów), który (które) podlega (podlegają) określonemu w tym przepisie kryterium prowadzenia działalności gospodarczej. Wyjaśnienie tych aspektów pozwoli na udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy EIGE jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2008/104.
- 23 Jeśli chodzi o pojęcie „przedsiębiorstwa publicznego”, sąd odsyłający zauważa, że analiza niektórych wersji językowych dyrektywy 2008/104 (angielskiej, francuskiej i polskiej) wykazuje, że pojęcie użyte w litewskiej wersji językowej dyrektywy [„valstybinė įmonė”] różni się znaczeniem od znaczenia użytego w innych wyżej wymienionych językach, w których jest ono szersze i odpowiada bliżej określeniu „podmiot publiczny”.
- 24 Jeśli chodzi o kryterium „prowadzenia działalności gospodarczej”, nie jest całkowicie jasne, do których podmiotów ma ono zastosowanie, to znaczy: (i) czy ma ono zastosowanie wyłącznie do przedsiębiorstwa użytkownika; (ii) czy ma ono zastosowanie do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami, z których przynajmniej jedno „prowadzi działalność gospodarczą”; czy też (iii) przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i przedsiębiorstwo użytkownik muszą „prowadzić działalność gospodarczą”.
- 25 Sąd odsyłający wskazuje, że – jak się wydaje – wykładni dyrektywy 2008/104 nie należy dokonywać w ten sposób, że wprowadza on bezwzględny wymóg, aby przedsiębiorstwo użytkownik „prowadziło działalność gospodarczą” i że kwestia ta pozostaje w gestii samych państw członkowskich. Konieczne jest jednak uzyskanie wykładni tego kryterium dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości.
- 26 W związku z tym, że: a) dyrektywa ma zastosowanie również do przedsiębiorstw publicznych (podmiotów publicznych); b) prawo litewskie, korzystając z zakresu uznania przyznanego państwom członkowskim, nie przewiduje wyjątku od stosowania dyrektywy dla podmiotów, które nie prowadzą działalności gospodarczej; c) bezsprzeczne jest, że agencja pracy tymczasowej „prowadziła działalność gospodarczą”; d) dyrektywa 2008/104 nie zawiera żadnych wyjątków, które umożliwiłyby wyłączenie z jej zakresu stosowania sytuacji, w których przedsiębiorstwami użytkownikami są podmioty sektora publicznego, w tym agencje UE; oraz e) dyrektywa 2018/104 nie przewiduje żadnych wyjątków, które

pozwołyby na niestosowanie zasady równego traktowania pracowników tymczasowych zatrudnionych w takich podmiotach, sąd odsyłający stwierdza, iż *prima facie* nie ma powodów, aby wyłączyć sytuację, która powstała w postępowaniu głównym, z zakresu stosowania dyrektywy 2008/104 i przepisów krajowych służących jej wykonaniu, oraz nie ma powodów, aby nie stosować do pracowników tymczasowych ochrony gwarantowanej przez te akty prawne.

- 27 Powołując się na wnioski wyciągnięte w pkt 46 wyroku z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie C-216/15, Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH, EU:C:2016:883 oraz na wyjaśnienia zawarte w pkt 40 wyroku z dnia 11 listopada 2010 r. w sprawie C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, powołanego w tym pierwszym wyroku, sąd krajowy jest skłonny uznać, że agencje UE nie powinny podlegać wyjątkom.
- 28 Z uwagi na treść i istotę dyrektywy 2008/104 zasada dobrej administracji wymagałaby, aby państwa członkowskie wdrażające dyrektywę wyraźnie przewidziały możliwość wprowadzenia wyjątków obejmujących niestosowanie dyrektywy lub odpowiedniego przepisu dotyczącego równego traktowania takich podmiotów jak EIGE. Jako przykład konkretnego wyjątku sąd krajowy powołuje się na art. 1 ust. 3 dyrektywy, ale stwierdza, że ani brzmienie dyrektywy, ani prawo krajowe nie dają podstaw do powiązania tego wyjątku z kryterium prowadzenia działalności gospodarczej. Co więcej, wyjątki nie podlegają na ogół szerokiej wykładni.
- 29 Rozsądne wydaje się stanowisko, że dyrektywę 2008/104 przyjęto również z myślą o takich przedsiębiorstwach użytkownikach jak EIGE, a także z uwzględnieniem specyfiki ich finansowania i harmonizacji przepisów tej dyrektywy z innymi przepisami prawa Unii.
- 30 Bardziej złożone procedury rekrutacji i zwolnień w sektorze publicznym częściowo wzmacniają stabilność i niezależność działalności podmiotów publicznych, które są szczególnie ważne dla funkcjonowania sektora publicznego. Jednocześnie wspomniane formalności mogą pociągać za sobą również niepożądane konsekwencje, takie jak niedobór siły roboczej w sytuacji nagłego wzrostu obciążenia pracą. Praca tymczasowa jest użytecznym narzędziem przyczyniającym się do rozwiązania tego problemu. W świetle tych rozważań, niestosowanie zasady równego traktowania podmiotów takich jak EIGE może prowadzić do obniżenia konkurencyjności tych podmiotów na rynku pracy w stosunku do pracodawców sektora prywatnego.