

## Věc C-948/19

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

31. prosince 2019

**Předkládající soud:**

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Nejvyšší soud Litvy)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

30. prosince 2019

**Navrhovatelka:**

UAB „Manpower Lit“

**Další účastníci řízení (odpůrci):**

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

**Předmět žaloby v původním řízení**

Kasační opravný prostředek se týká přezkoumání výkladu a použití pravidel hmotného práva upravujících platbu stejné odměny agenturním zaměstnancům a trvalým zaměstnancům uživatele.

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla podána podle třetího pododstavce čl. 267 SFEU a žádá se jí o výklad čl. 1 odst. 2 a 3 a čl. 5 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o

agenturním zaměstnávání (Úř. věst. 2008, L 327, s. 9) (dále jen „směrnice 2008/104“).

### **Předběžné otázky**

1. Jaký obsah má mít pojem „veřejný podnik“ v čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104? Je třeba takové agentury Evropské unie, jako je [Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)], považovat za „veřejné podniky“ ve smyslu směrnice 2008/104?
2. Jaké subjekty (agentura práce, uživatel, jeden z nich, případně oba) podléhají kritériu provozování hospodářské činnosti podle čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104? Je třeba oblasti činnosti a funkcí EIGE, tak jak jsou stanoveny v člancích 3 a 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006, považovat za hospodářské činnosti dle definice (chápání) tohoto pojmu ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104?
3. Mohou být odstavce 2 a 3 článku 1 směrnice 2008/104 vykládány tak, že mohou vyloučit z použití této směrnice takové veřejné a soukromé agentury práce nebo uživatele, kteří nejsou zapojeni do vztahů uvedených v čl. 1 odst. 3 směrnice a neprovozují hospodářskou činnost uvedenou v čl. 1 odst. 2 směrnice?
4. Mají se ustanovení čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 o právech agenturních zaměstnanců na základní pracovní a zaměstnanecké podmínky, zejména na odměňování, v plném rozsahu použít na agentury Evropské unie, které podléhají zvláštním unijním pracovníprávním pravidlům a článkům 335 a 336 SFEU?
5. Porušuje právní úprava členského státu (článek 75 zákoníku práce Litvy), která provádí ustanovení čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104 pro všechny podniky využívající agenturní zaměstnance (včetně unijních orgánů), zásadu správní samostatnosti orgánů Unie stanovenou články 335 a 336 SFEU a pravidla upravující výpočet a výplatu platy stanovená služebním řádem úředníků Evropské unie?
6. Vzhledem k tomu, že všechna pracovní místa (pracovní funkce), na kterých jsou zaměstnanci přímo zaměstnáni institutem EIGE, zahrnují úkoly, které mohou být prováděny výlučně zaměstnanci, kteří pracují podle služebního řádu úředníků Evropské unie, mohou být příslušná pracovní místa (pracovní funkce) agenturních zaměstnanců považována za „stejn[á] pracovní míst[a]“ ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104?

### **Uváděná ustanovení unijního práva**

Články 335 a 336 SFEU

Bod 12 odůvodnění, čl. 1 odst. 1, 2 a 3, článek 2 a čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104

Články 3 a 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost mužů a žen (Úř. věst. 2006, L 403, s. 9)

### **Uváděná ustanovení vnitrostátního práva**

Body 3 a 5 článku 2 („Základní pojmy zákona“) a článek 3 („Uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou, její obsah a ukončení“) zákona o agenturním zaměstnání Litevské republiky ze dne 1. května 2003, který byl platný do 1. července 2017.

Článek 75 odst. 2 zákoníku práce Litevské republiky (dále jen „zákoník práce“), který vstoupil v platnost dne 1. července 2017 a který stanoví: „Agentura práce zajistí, že odměna agenturního zaměstnance za práci vykonávanou pro uživatele bude alespoň taková, jako odměna, která by byla vyplácena, pokud by uživatel agenturního zaměstnance zaměstnal na stejnou práci na základě pracovní smlouvy, s výjimkou případů, kdy agenturní zaměstnanci zaměstnaní agenturou práce na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou obdrží od agentury práce odměnu mezi výkonem práce a výše této odměny mezi výkonem práce je stejná, jako odměna obdržená v období výkonu práce. Uživatel nese podpůrnou odpovědnost za splnění povinnosti platit agenturního zaměstnance za vykonanou práci pro uživatele alespoň v takové výši, jaká by byla výše placené odměny, pokud by uživatel zaměstnal agenturního zaměstnance na stejnou práci na základě pracovní smlouvy. Při plnění této povinnosti poskytne uživatel, pokud o to agentura práce požádá, informace týkající se odměny placené odpovídající kategorii zaměstnanců zaměstnaných uživatelem.“

### **Stručný popis skutkových okolností a postupu v původním řízení**

- 1 Navrhovatelka v původním řízení je společnost s ručením omezeným (UAB) se sídlem v Litvě s názvem „Manpower Lit“ (dále jen „společnost Manpower Lit“), která poskytuje služby agenturního zaměstnávání. Třetí stranou v projednávaném případě je uživatel, institut EIGE.
- 2 Společnost Manpower Lit byla úspěšným uchazečem ve veřejném nabídkovém řízení na poskytování služeb agenturního zaměstnávání vyhlášeném institutem EIGE v roce 2012 a uzavřela s institutem EIGE smlouvu, jejíž technická specifikace v obecné rovině definovala případy, ve kterých musí EIGE použít služby agenturního zaměstnávání. Tyto specifikace také obsahovaly typy a kategorie profilů požadovaných osob a také definovaly další vhodné požadavky a pracovní podmínky. V souladu s podmínkami zadávacího řízení vyhlásila společnost Manpower Lit výběrové řízení na pozici odpovídající potřebám EIGE.
- 3 Odpůrci v původním řízení uzavřeli se společností Manpower Lit pracovní smlouvy na dobu určitou. Společnost Manpower Lit se zavázala platit jim odpovídající hodinovou mzdu, která se upravovala během trvání pracovněprávního vztahu.

- 4 Podle pracovních smluv uzavřených na dobu určitou měli odpůrci vykonávat práci pro uživatele určeného zaměstnavatelem. Podle příloh pracovních smluv na dobu určitou byl uživatelem institut EIGE.
- 5 Podle pracovních smluv odpůrců na dobu určitou měly být tyto smlouvy platné do doby, než bude daná pracovní pozice ukončena uživatelem, institutem EIGE. Odpůrci podle uvedených smluv plnili u EIGE různé povinnosti. K 1. lednu 2019 ukončila společnost Manpower Lit pracovní smlouvy se všemi odpůrci.
- 6 Odpůrci měli za to, že jim nebyly vyplaceny dlužné mzdy a obrátili se na Darbo ginčų komisija (Komise pro pracovní spory, Litva), přičemž požadovali uhrazení dlužných mezd.
- 7 Rozhodnutím ze dne 20. června 2018, založeném na směrnici 2008/104 a čl. 75 odst. 2 zákoníku práce, rozhodla Komise pro pracovní spory, že společnost Manpower Lit diskriminovala odpůrce z důvodu, že jim vyplácela nižší mzdy, než by dostávali v případě, že by byli zaměstnání přímo institutem EIGE. Komise pro pracovní spory rozhodla ve prospěch odpůrců.
- 8 Proti tomuto rozhodnutí Komise pro pracovní spory podala společnost Manpower Lit opravný prostředek k Vilniaus miesto apylinkės teismas (obvodní soud města Vilnius, Litva). Rozhodnutím ze dne 20. února 2019 tento soud opravný prostředek navrhovatelky zamítl.
- 9 Proti rozhodnutí Vilniaus miesto apylinkės teismas (obvodní soud města Vilnius) podala společnost Manpower Lit odvolání k Vilniaus apygardos teismas (krajský soud ve Vilniusu, Litva). Rozhodnutím ze dne 20. června 2019 tento soud odvolání zamítl.
- 10 Společnost Manpower Lit podala k předkládajícímu soudu kasační opravný prostředek.

### **Hlavní argumenty účastníků původního řízení**

#### ***Tvrzení navrhovatelky v kasačním opravném prostředku***

- 11 Navrhovatelka tvrdí, že odvolací soud nesprávně vyložil a použil směrnici 2008/104 a čl. 75 odst. 2 zákoníku práce. Tato ustanovení mají za cíl sjednocení podmínek odměňování, nikoliv však všech agenturních zaměstnanců a trvalých zaměstnanců uživatelů, avšak konkrétně těch zaměstnanců, kteří jsou na stejné pozici (vykonávají stejnou práci). Pojem „stejně pracovní místo“ nelze srovnávat či považovat za totožný s pojmy „podobné pracovní místo“ nebo „podobné pracovní povinnosti“.
- 12 Odpůrci nejen že nevykonávali pro EIGE práci podobnou té, která byla vykonávána trvalými zaměstnanci EIGE, ale také jejich kvalifikační požadavky byly podstatně nižší než ty používané pro trvalé zaměstnance. Navíc, právní

postavení zaměstnanců Evropské unie a odpůrců se podstatně liší, stejně tak jako postup upravující jejich nábor pro práci pro uživatele.

- 13 EIGE neprovozuje hospodářskou činnost ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104, a proto se na něj uvedená směrnice nevztahuje.
- 14 Pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie a Služební řád úředníků Evropské unie (dále jen „služební řády“) nelze použít na odpůrce (jakožto na agenturní zaměstnance), neboť nejsou úředníky ani ostatními zaměstnanci Evropské unie. Pracovní místa odpůrců nelze srovnávat s pracovními místy trvalých zaměstnanců EIGE.

### ***Argumenty EIGE, třetí strany v původním řízení***

- 15 Při používání článku 5 směrnice 2008/104 a odpovídající vnitrostátní právní úpravy by soudy měly posuzovat, zda použití směrnice 2008/104 ohledně nediskriminačního odměňování není porušením jiných ustanovení unijního práva. Soudní dvůr mnohokrát uvedl, že vnitrostátní soudy musí určit, zda je určitý zaměstnavatel veřejným orgánem a jak lze ustanovení unijního pracovního práva na tohoto zaměstnavatele použít.
- 16 Soudní výklad nediskriminačního odměňování a jeho použití na unijní agenturu, a to i za účelem rozšíření použití nediskriminace na trhu, je neslučitelný s ustanoveními unijního práva.
- 17 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) 2018/1046 ze dne 18. července 2018, kterým se stanoví finanční pravidla pro souhrnný rozpočet Unie, mění nařízení (EU) č. 1296/2013, (EU) č. 1301/2013, (EU) č. 1303/2013, (EU) č. 1304/2013, (EU) č. 1309/2013, (EU) č. 1316/2013, (EU) č. 223/2014 a (EU) č. 283/2014 a rozhodnutí č. 541/2014/EU a zrušuje nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012, zakazuje přenos výkonu funkcí na osoby, které nepracují podle služebních řádů. EIGE je veřejný zaměstnavatel, jenž má zvláštní práva a povinnosti stanovené SFEU a služebními řády a pravidla upravující jeho příjmy a výdaje jsou stanovena zmíněným nařízením 2018/1046.

### ***Argumenty odpůrců***

- 18 Postoj navrhovatelky v kasačním opravném prostředku ohledně smyslu čl. 75 odst. 2 zákoníku práce není opodstatněný, a to z důvodu, že podle tohoto ustanovení je výše odměny agenturních zaměstnanců spojená s odměnou, která by měla být placena konkrétnímu agenturnímu zaměstnanci či zaměstnankyni, pokud by byl/a trvale zaměstnán/a, a nikoliv s odměnou placenou jiným konkrétním agenturním zaměstnancům pracujícím pro uživatele. Pro určení odpovídající výše odměny agenturních zaměstnanců by tedy tyto zaměstnanci neměli být srovnáváni s jinými (trvalými) zaměstnanci, kteří jsou na téže pozici zaměstnáni přímo, ale je spíše třeba posoudit výši odměny, kterou má daný agenturní zaměstnanec obdržet

za stejnou práci, kterou vykonává jako agenturní zaměstnanec či zaměstnankyně, pokud by byl/a zaměstnán/a přímo.

- 19 Záruky na ochranu práv agenturních zaměstnanců obsažené v čl. 75 odst. 2 zákoníku práce jsou jednotně upraveny v Evropské unii. Praxe unijních orgánů potvrzuje, že odměna agenturních zaměstnanců v unijních orgánech je určována v souladu s pravidlem obsaženým v čl. 5 odst. 1 směrnice 2008/104, který odpovídá čl. 75 odst. 2 zákoníku práce.
- 20 Ve zde projednávané věci se však předmět sporu neřídí unijním právem. Spor se řídí vnitrostátním právem a z toho důvodu tedy není potřeba výklad unijních právních předpisů.

### **Stručné shrnutí důvodů žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 21 Předkládající soud uvádí, že spor v původním řízení se týká zejména otázky, zda lze ustanovení o rovném zacházení s agenturními zaměstnanci a zaměstnanci zaměstnanými přímo uživatelem, která jsou obsažena v článku 5 směrnice 2008/104 a provedena do vnitrostátního právního řádu, použít na situaci v původním řízení s ohledem na to, že uživatelem byl institut EIGE, což je agentura Evropské unie.
- 22 Předkládající soud se musí zabývat otázkou používání kritérií stanovených v čl. 1 odst. 2 směrnice 2008/104. Podle tohoto ustanovení se směrnice vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy. Vnitrostátní soud chce objasnit dva aspekty tohoto ustanovení: přesný význam pojmu „veřejný podnik“ a subjektu (subjektů), na který/é se vztahuje kritérium provozování hospodářské činnosti uvedené v tomto ustanovení. Objasnění těchto aspektů určí odpověď na otázku, zda EIGE spadá do působnosti směrnice 2008/104.
- 23 Pokud jde o pojem „veřejný podnik“, předkládající soud uvádí, že z některých jazykových verzí směrnice 2008/104 (anglické, francouzské a polské) vyplývá, že se pojem používaný v litevské verzi směrnice [„valstybinė įmonė“] významem odlišuje od jeho významu ve výše uvedených jazycích, ve kterých je širší a odpovídá spíše pojmu „veřejný subjekt“.
- 24 Pokud jde o kritérium „provozování hospodářské činnosti“, není zcela jasné, jakých subjektů se týká, tedy (i) zda se týká pouze uživatelů; (ii) zda se týká veřejných a soukromých podniků, které jsou agenturami práce nebo uživateli, kdy alespoň jeden z nich „provozuje hospodářskou činnost“; nebo (iii) zda má být toto ustanovení chápáno v tom smyslu, že jak agentura práce, tak uživatel, musí „provozovat hospodářskou činnost“.
- 25 Předkládajícímu soudu se jeví, že směrnice 2008/104 nemá být vykládána tak, že uživateli ukládá závazný požadavek „provozovat hospodářskou činnost“ a že tato

otázka by měla být ponechána na úvaze samotných členských států. Vyžaduje se však výklad tohoto kritéria ze strany Soudního dvora.

- 26 Vzhledem k tomu, že: (a) směrnice se použije také na veřejné podniky (veřejné subjekty); (b) litevský právní řád, v rámci prostoru pro uvážení, který byl členským státům přiznán, neobsahuje výjimku z používání směrnice pro subjekty, které neprovozují hospodářskou činnost; (c) nejsou pochybnosti o tom, že agentura práce „provozovala hospodářskou činnost“; (d) směrnice 2008/104 neobsahuje žádné výjimky, které by umožnily z její působnosti vyloučit situace, ve kterých jsou uživatelé veřejnými subjekty, včetně unijních agentur; a (e) směrnice 2018/104 neobsahuje žádné výjimky umožňující nepoužití zásady rovného zacházení s agenturními zaměstnanci, kteří u takových subjektů pracují, má předkládající soud za to, že *prima facie* se jeví, že nejsou žádné důvody pro vyloučení situace v původním řízení z působnosti směrnice 2008/104 a z vnitrostátních právních předpisů, které ji provádí a žádné důvody pro nepoužití ochrany poskytnuté těmito právními předpisy agenturním zaměstnancům.
- 27 S odkazem na závěr uvedený v bodu 46 rozsudku ze dne 17. listopadu 2016 ve věci C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH, EU:C:2016:883, a na vysvětlení obsažená v bodu 40 rozsudku ze dne 11. listopadu 2010 ve věci C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674 citovaného v prvně uvedeném rozsudku, se vnitrostátní soud přiklání k názoru, že na unijní agentury se nemají vztahovat výjimky.
- 28 Ve světle obsahu a podstaty směrnice 2008/104 vyžaduje zásada řádné správy, aby možnost členských států provádějících směrnici ke stanovení výjimek vztahujících se na nepoužívání směrnice nebo odpovídajícího ustanovení o rovném zacházení ve vztahu k takovým subjektům, jako je EIGE, byla stanovena výslovně. Jako příklad konkrétní výjimky odkazuje vnitrostátní soud na čl. 1 odst. 3 směrnice, avšak uzavírá, že znění směrnice, ani vnitrostátní právní řád neposkytuje žádné důvody pro spojení této výjimky s kritériem provozování hospodářské činnosti. Krom toho nejsou výjimky obecně vykládány široce.
- 29 Jeví se jako rozumné mít za to, že směrnice 2008/104 byla přijata s tím, že se myslelo také na uživatele jako je EIGE a také s ohledem na specifické aspekty jejich financování a harmonizaci ustanovení směrnice s ostatními ustanoveními unijního práva.
- 30 Propracovanější postupy přijímání a propouštění ve veřejném sektoru částečně posilují stabilitu a nezávislost činností veřejných subjektů, jež jsou obzvláště důležité pro fungování veřejného sektoru. Zároveň mohou uvedené formality vyvolat rovněž nežádoucí následky, jako například nedostatek zaměstnanců v případě náhlého zvýšení pracovní zátěže. Agenturní zaměstnávání je užitečným nástrojem, který přispívá k řešení tohoto problému. S ohledem na tyto úvahy by nepoužití rovného zacházení na takové subjekty, jako je EIGE, mohlo vést ke snížení konkurenceschopnosti dotčených subjektů na trhu práce ve srovnání se zaměstnavateli v soukromém sektoru.