

**Vec C-948/19**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum doručenia:**

31. december 2019

**Vnútroštátny súd:**

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

30. december 2019

**Dovolatel'ka v konaní o dovolaní (navrhovateľka):**

UAB „Manpower Lit“

**Ďalší účastníci konania (odporcovia):**

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

## **Predmet konania v konaní pred vnútroštátnym súdom**

Dovolanie sa týka preskúmania výkladu a uplatňovania pravidiel hmotného práva upravujúcich vyplácanie rovnakej odmeny dočasným pracovníkom a stálym pracovníkom užívateľského podniku.

## **Skutkový stav a právna úprava, ktorá je základom návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol predložený v súlade s tretím odsekom článku 267 ZFEÚ a jeho cieľom je výklad článku 1 ods. 2 a 3 a článku 5 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 2008, s. 9) (ďalej len „smernica 2008/104“).

## **Prejudiciálne otázky**

1. Aký má byť obsah pojmu „verejný podnik“ v článku 1 ods. 2 smernice 2008/104? Majú sa agentúry Európskej únie, ako napríklad [Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)], považovať za „verejné podniky“ v zmysle smernice 2008/104?
2. Ktoré subjekty (agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský podnik, aspoň jeden z nich alebo prípadne oba) podliehajú podľa článku 1 ods. 2 smernice 2008/104 kritériu výkonu hospodárskej činnosti? Považujú sa oblasti činnosti a funkcie EIGE, ako sú vymedzené v článkoch 3 a 4 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 z 20. decembra 2006, za hospodárske činnosti, keďže tento pojem je definovaný (vykladaný) v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104?
3. Dá sa článok 1 ods. 2 a 3 smernice 2008/104 vykladať v tom zmysle, že môže z uplatňovania smernice vylúčiť tie verejné a súkromné agentúry dočasného zamestnávania alebo užívateľské podniky, ktoré sa nezúčastňujú vzťahov uvedených v článku 1 ods. 3 smernice a nevykonávajú hospodárske činnosti uvedené v článku 1 ods. 2 smernice?
4. Majú sa ustanovenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 týkajúce sa základných pracovných podmienok dočasných agentúrnych pracovníkov, najmä pokiaľ ide o odmeňovanie, uplatňovať v plnom rozsahu na agentúry Európskej únie, ktoré podliehajú osobitným pracovnoprávnym predpisom EÚ a článkom 335 a 336 ZFEÚ?
5. Porušuje právo členského štátu (článok 75 litovského zákonníka práce), ktorým sa preberajú ustanovenia článku 5 ods. 1 smernice 2008/104 na všetky

podniky využívajúce dočasných pracovníkov (vrátane inštitúcií EÚ), zásadu administratívnej autonómie inštitúcií EÚ zakotvenú v článkoch 335 a 336 ZFEÚ a pravidlá upravujúce výpočet a vyplácanie miezd stanovené v Služobnom poriadku úradníkov Európskej únie?

6. Vzhľadom na skutočnosť, že všetky pracovné miesta (pracovné funkcie), na ktoré sú pracovníci EIGE priamo prijatí, zahŕňajú úlohy, ktoré môžu vykonávať výlučne tí pracovníci, ktorí pracujú podľa Služobného poriadku úradníkov Európskej únie, môžu sa príslušné pracovné miesta (pracovné funkcie) dočasných agentúrnych pracovníkov považovať za „to isté pracovné miesto(a)“ v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 2008/104?

## **Právo EÚ**

Články 335 a 336 ZFEÚ

Odôvodnenie 12, článok 1 ods. 1, 2 a 3, článok 2 a článok 5 ods. 1 smernice 2008/104

Články 3 a 4 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zriaďuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (Ú. v. EÚ L 403, 2006, s. 9).

## **Vnútroštátna právna úprava**

Článok 2 body 3 a 5 („Základné podmienky tohto zákona“) a článok 3 („Uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, jej obsah a skončenie“) zákona o zamestnávaní agentúrami dočasného zamestnávania Litovskej republiky z 1. mája 2013, ktorý bol v platnosti do 1. júla 2017.

Článok 75 ods. 2 zákonníka práce Litovskej republiky (ďalej len „zákoník práce“), ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2017 a ktorý stanovuje: „Agentúra dočasného zamestnania musí zabezpečiť, aby odmena za prácu vykonanú dočasným pracovníkom pre užívateľský podnik bola aspoň taká, aká by sa vyplatila, ak by užívateľský podnik zamestnal dočasného pracovníka na základe pracovnej zmluvy na rovnaké pracovné miesto, s výnimkou prípadov, kedy dočasní pracovníci zamestnaní na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú dostanú odmenu od agentúry dočasného zamestnávania medzi pridelením na výkon práce a výška tejto odmeny medzi pridelením na výkon práce je rovnaká ako mzda vyplatená počas pridelenia na výkon práce. Užívateľský podnik nesie subsidiárnu zodpovednosť za splnenie povinnosti zaplatiť dočasnému pracovníkovi za prácu vykonanú pre užívateľský podnik aspoň takú výšku odmeny, ktorá by sa vyplatila, keby užívateľský podnik zamestnal dočasného pracovníka na základe pracovnej zmluvy na rovnaké pracovné miesto. Pri plnení tejto povinnosti musí užívateľský podnik, ak o to agentúra dočasného zamestnania

požiada, poskytnúť informácie o odmene vyplatenej zodpovedajúcej kategórii pracovníkov zamestnaných v užívateľskom podniku.“

### **Stručná prezentácia skutkového stavu a konania pred vnútroštátnym súdom**

- 1 Dovolateľkou v konaní o opravnom prostriedku (navrhovateľkou) vo veci samej je spoločnosť s ručením obmedzeným registrovaná v Litve (UAB) „Manpower Lit“ (ďalej len „Manpower Lit“), poskytovateľ služieb dočasného zamestnávania. V tomto prípade je užívateľský podnik EIGE treťou stranou.
- 2 „Manpower Lit“ bola úspešným uchádzačom v rámci výberového konania na poskytovanie dočasných personálnych služieb vyhláseného EIGE v roku 2012 a uzavrela s EIGE zmluvu, ktorej technické špecifikácie vo všeobecnosti definovali prípady, kedy EIGE potrebuje využiť dočasné personálne služby. Tieto špecifikácie ustanovili aj typy a kategórie profilov potrebného personálu a vymedzili aj ďalšie žiaduce požiadavky a pracovné podmienky. „Manpower Lit“, konajúc v súlade s podmienkami stanovenými v postupoch verejného obstarávania, vyhlásila výberové konania na pracovné miesta zodpovedajúce potrebám EIGE.
- 3 Odporcovia vo veci samej uzavreli pracovné zmluvy o výkone práce na dobu určitú s „Manpower Lit“. „Manpower Lit“ sa zaviazala vyplatiť im zodpovedajúcu hodinovú mzdu, ktorá bola upravená v priebehu trvania pracovného pomeru.
- 4 Pracovné zmluvy o výkone práce na dobu určitú stanovovali, že odporcovia budú vykonávať pracovné funkcie v prospech užívateľského podniku určeného zamestnávateľom. K pracovným zmluvám o výkone práce na dobu určitú boli pripojené prílohy, v ktorých bolo uvedené, že EIGE je užívateľským podnikom.
- 5 Pracovné zmluvy o výkone práce na dobu určitú uzavreté odporcami stanovili, že tieto zmluvy ostanú v platnosti až do ukončenia objednávky užívateľského podniku EIGE pre príslušné pracovné miesto. Na základe týchto zmlúv vykonávali odporcovia v EIGE rôzne činnosti. „Manpower Lit“ ukončila pracovné zmluvy so všetkými odporcami do 1. januára 2019.
- 6 Odporcovia sa v presvedčení, že boli ukrátení na mzdách, obrátili na Darbo ginču komisija (Komisia pre pracovné spory) vo veci náhrady týchto nedoplatkov.
- 7 Rozhodnutím z 20. júna 2018 Komisia pre pracovné spory, vychádzajúc zo smernice 2008/104 a článku 75 ods. 2 zákonníka práce, dospela k záveru, že „Manpower Lit“ diskriminovala odporcov z dôvodu, že im boli vyplatené nižšie mzdy ako tie, ktoré by dostali, keby boli v EIGE priamo zamestnaní. Komisia pre pracovné spory rozhodla v prospech odporcov.

- 8 „Manpower Lit“ podala proti rozhodnutiu Komisie pre pracovné spory žalobu na Vilniaus miesto apylinkės teismas (Okresný súd mesta Vilnius). Rozhodnutím z 20. februára 2019 tento súd zamietol žalobu žalobcu.
- 9 „Manpower Lit“ sa proti rozhodnutiu Vilniaus miesto apylinkės teismas (Okresný súd mesta Vilnius) odvolala na Vilniaus apygardos teismas (Krajský súd, Vilnius). Uznesením z 20. júna 2019 tento súd zamietol odvolanie.
- 10 „Manpower Lit“ podala na vnútroštátny súd dovolanie.

### **Hlavné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

#### ***Tvrdenia dovolateľky týkajúce sa právnych otázok***

- 11 Dovolateľka tvrdí, že odvolací súd nesprávne vyložil a nesprávne uplatnil smernicu 2008/104 a článok 75 ods. 2 zákonníka práce. Tieto ustanovenia majú za cieľ harmonizovať platové podmienky, nie pre všetkých dočasných pracovníkov a stálych pracovníkov užívateľských podnikov, ale špecificky tých, ktorí vykonávajú rovnaké zamestnanie (vykonávajú rovnakú prácu). Pojem „rovnaké pracovné miesto“ nemožno považovať za rovnocenný s pojmami „podobná práca“ alebo „podobné povinnosti“, ani s nimi nemožno zaobchádzať ako s totožnými.
- 12 Odporcovia nielenže nevykonávali pre EIGE funkcie podobné tým, ktoré vykonávajú stáli zamestnanci EIGE, ale kvalifikačné požiadavky pre nich stanovené boli podstatne nižšie ako požiadavky, ktoré sa uplatňujú na stálych zamestnancov. Okrem toho sa právne postavenie zamestnancov EÚ a odporcov podstatne líšilo, rovnako ako postup pri ich prijímaní do zamestnania pre užívateľský podnik.
- 13 EIGE nevykonáva hospodárske činnosti v zmysle článku 1 ods. 2 smernice 2008/104, a preto sa naň táto smernica nevzťahuje.
- 14 Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie a Služobný poriadok úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) sa nemôžu uplatňovať na odporcov (ako dočasných agentúrnych pracovníkov), pretože nie sú úradníkmi ani inými zamestnancami EÚ. Pracovné miesta odporcov nemožno porovnávať s pracovnými miestami stálych zamestnancov EIGE.

#### ***Tvrdenia EIGE, tretej osoby v konaní vo veci samej***

- 15 Pri uplatňovaní článku 5 smernice 2008/104 a príslušného vnútroštátneho práva by súdy mali posúdiť, či uplatňovanie smernice 2008/104, pokiaľ ide o nediskriminačnú odmenu, neporušuje iné ustanovenia práva EÚ. Súdny dvor pri viacerých príležitostiach poznamenal, že vnútroštátne súdy musia určiť, či je konkrétny zamestnávateľ verejným orgánom a ako možno na tohto zamestnávateľa uplatniť ustanovenia pracovného práva EÚ.

- 16 Výklad zákazu diskriminácie vo vzťahu k odmeňovaniu a jeho uplatňovanie na agentúru EÚ, a to aj s cieľom rozšíriť uplatňovanie zákazu diskriminácie na trhu, je nezlučiteľné s ustanoveniami právnych predpisov EÚ.
- 17 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2018/1046 z 18. júla 2018 o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie, o zmene nariadení (EÚ) č. 1296/2013, (EÚ) č. 1301/2013, (EÚ) č. 1303/2013, (EÚ) č. 1304/2013, (EÚ) č. 1309/2013, (EÚ) č. 1316/2013, (EÚ) č. 223/2014, (EÚ) č. 283/2014 a rozhodnutia č. 541/2014/EÚ a o zrušení nariadenia (EÚ, Euratom) č. 966/2012, zakazuje prevod výkonu funkcií na osoby, ktoré nepracujú podľa služobného poriadku. EIGE je verejným zamestnávateľom, ktorý má osobitné práva a povinnosti stanovené Zmluvou o FEÚ, služobným poriadkom a pravidlá týkajúce sa jeho príjmov a výdavkov sú stanovené vo vyššie uvedenom nariadení 2018/1046.

### *Tvrdenia odporcov*

- 18 Názor dovolateľky v súvislosti so zmyslom článku 75 ods. 2 zákonníka práce nie je dôvodný, pretože podľa tohto ustanovenia je výška odmeny dočasného pracovníka spojená so mzdou, ktorá by mala byť vyplatená konkrétnemu dočasnému pracovníkovi, ak by pracoval ako stály pracovník, a nie odmenou vyplácanou inému konkrétnemu dočasnému pracovníkovi pracujúcemu pre užívateľský podnik. Preto pri určovaní toho, čo predstavuje primeranú odmenu pre dočasných pracovníkov, by sa títo pracovníci nemali porovnávať s inými (stálymi) pracovníkmi, ktorí sú priamo zamestnaní na rovnakých pracovných miestach, ale skôr je potrebné posúdiť úroveň odmeny, ktorú by konkrétny dočasný pracovník mal dostávať za tú istú prácu, ktorú vykonáva ako dočasný pracovník, ak by bol priamo zamestnaný.
- 19 Záruky na ochranu práv dočasných pracovníkov stanovené v článku 75 ods. 2 zákonníka práce sú v Európskej únii jednotne upravené. Prax inštitúcií EÚ potvrdzuje, že odmeňovanie dočasných pracovníkov v inštitúciách zriadených Európskou úniou je stanovené v súlade s pravidlom stanoveným v článku 5 ods. 1 smernice 2008/104, ktoré zodpovedá článku 75 ods. 2 Zákonníka práce.
- 20 V tomto prípade sa predmet sporu neriadi právom EÚ. Spor sa riadi vnútroštátnym právom, a preto nie je potrebné vykladať právne predpisy EÚ.

### **Stručné zhrnutie dôvodov návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

- 21 Vnútroštátny súd uvádza, že spor v konaní vo veci samej v podstate vyvstal v súvislosti s otázkou, či sa ustanovenia o rovnosti zaobchádzania s dočasnými agentúrnymi pracovníkmi a pracovníkmi priamo zamestnanými užívateľským podnikom, ktoré sú uvedené v článku 5 smernice 2008/104 a prebraté do vnútroštátneho práva, vzťahujú na situáciu vo veci samej, s prihliadnutím na skutočnosť, že užívateľským podnikom je EIGE, agentúra Európskej únie.

- 22 Vnútroštátny súd sa musí zaoberať otázkou uplatnenia kritérií stanovených v článku 1 ods. 2 smernice 2008/104. V tomto ustanovení sa uvádza, že smernica sa uplatňuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi vykonávajúcimi hospodársku činnosť, bez ohľadu na to, či pracujú s cieľom dosiahnuť zisk alebo nie. Vnútroštátny súd sa snaží objasniť dva aspekty tohto ustanovenia: presný význam pojmu „verejný podnik“ a subjekt (subjekty), ktorý je (sú) podriadené kritériu výkonu hospodárskej činnosti uvedenej v tomto ustanovení. Objasnenie týchto aspektov určí odpoveď na otázku, či EIGE patrí do rozsahu pôsobnosti smernice 2008/104.
- 23 Pokiaľ ide o pojem „verejný podnik“, vnútroštátny súd poznamenáva, že z preskúmania určitých jazykových verzií smernice 2008/104 (anglickej, francúzskej a poľskej) vyplýva, že pojem použitý v litovskej verzii smernice („valstybinė įmonė“) sa vo význame líši od významu v ostatných vyššie uvedených jazykoch, v ktorých je širší a lepšie zodpovedá pojmu „verejný subjekt“.
- 24 Pokiaľ ide o kritérium „výkonu hospodárskej činnosti“, nie je celkom jasné, na ktoré subjekty sa to vzťahuje, teda i) či sa uplatňuje výlučne na užívateľský podnik, ii) či sa uplatňuje na verejné a súkromné podniky, ktoré sú agentúrami dočasného zamestnávania alebo užívateľskými podnikmi, z ktorých aspoň jeden „vykonáva hospodársku činnosť“, alebo iii) či sa má toto ustanovenie chápať v tom zmysle, že agentúra dočasného zamestnávania aj užívateľský podnik musia „vykonávať hospodársku činnosť“.
- 25 Vnútroštátny súd uvádza, že sa zdá, že smernica 2008/104 sa nemá vykladať v tom zmysle, že ukladá záväznú podmienku, aby užívateľský podnik musel „vykonávať hospodársku činnosť“, a že táto otázka je ponechaná na uváženie samotných členských štátov. Vyžaduje sa však výklad tohto kritéria Súdnym dvorom.
- 26 Vzhľadom na to, že: a) smernica sa vzťahuje aj na verejné podniky (verejné subjekty), b) litovské právo v rámci diskrečnej právomoci udelennej členským štátom nestanovuje výnimku z uplatňovania smernice pre subjekty, ktoré nevykonávajú hospodársku činnosť, c) nie je pochyb o tom, že agentúra dočasného zamestnávania „vykonávala hospodársku činnosť“; d) smernica 2008/104 neobsahuje žiadne výnimky, ktoré by umožnili vylúčiť z rozsahu jej pôsobnosti situácie, kedy sú užívateľské podniky subjektmi verejného sektora vrátane agentúr EÚ a e) smernica 2018/104 neobsahuje žiadne výnimky, ktoré by umožňovali neuplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania s dočasnými pracovníkmi pracujúcimi v takýchto subjektoch, vnútroštátny súd konštatuje, že na prvý pohľad zjavne neexistujú dôvody na vylúčenie situácie, ktorá vznikla v konaní vo veci samej, z rozsahu pôsobnosti smernice 2008/104 a vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré ju vykonávajú, a žiadne dôvody neuplatňovať ochranu zaručenú týmito právnymi aktmi na dočasných agentúrnych pracovníkov.

- 27 Odvolávajúc sa na závery uvedené v bode 46 rozsudku zo 17. novembra 2016 vo veci C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH, EU:C:2016:883 a na vysvetlenia uvedené v bode 40 rozsudku z 11. novembra 2010 vo veci C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674 citovaného v prvom uvedenom rozsudku, je vnútroštátny súd naklonený názoru, že agentúry EÚ by nemali podliehať výnimkám.
- 28 Vzhľadom na obsah a podstatu smernice 2008/104 by zásada riadnej správy vecí verejných vyžadovala, aby bola možnosť, stanovená pre členské štáty vykonávajúce túto smernicu, rozširovať výnimky na prípady neuplatnenia smernice alebo na zodpovedajúce ustanovenie o rovnakom zaobchádzaní so subjektmi, akým je EIGE, výslovne ustanovená. Ako príklad konkrétnej výnimky vnútroštátny súd cituje článok 1 ods. 3 smernice, avšak dospel k záveru, že ani znenie smernice, ani vnútroštátne právo neposkytujú dôvody na spojenie tejto výnimky s kritériom výkonu hospodárskej činnosti. Výnimky sa navyše vo všeobecnosti nevykladajú extenzívne.
- 29 Zdá sa rozumné domnievať sa, že smernica 2008/104 bola prijatá aj s ohľadom na také užívateľské podniky, akým je EIGE, a tiež so zreteľom na osobitné črty ich financovania a harmonizáciu ustanovení smernice s ostatnými ustanoveniami právnych predpisov EÚ.
- 30 Sofistikovanejšie postupy prijímania a prepúšťania zamestnancov vo verejnom sektore čiastočne posilňujú stabilitu a nezávislosť činností verejných subjektov, ktoré sú osobitne dôležité pre fungovanie verejného sektora. Vyššie uvedené formality môžu zároveň viesť k nežiaducim dôsledkom, ako je nedostatok pracovných síl v situácii, keď dôjde k náhlemu nárastu pracovného zaťaženia. Dočasná práca je užitočným nástrojom prispievajúcim k riešeniu tohto problému. Na základe týchto úvah by neuplatňovanie rovnakého zaobchádzania na subjekty, akým je EIGE, mohlo viesť k zníženiu konkurencieschopnosti dotknutých subjektov na trhu práce v porovnaní so zamestnávateľmi v súkromnom sektore.